



ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Factors affecting on the perceptions toward learning organization  
of people in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

หัวหน้าโครงการวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร  
ผู้ร่วมวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล

รายงานการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินรายได้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Factors affecting on the perceptions toward learning organization  
of people in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

หัวหน้าโครงการวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมฆสุนทร

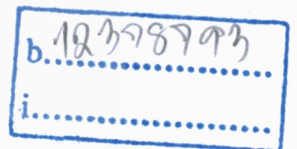
ผู้ร่วมวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวดี โรจน์นिरุตติกุล

เลขหมู่.....119889

เลขทะเบียน.....

วัน, เดือน, ปี..... 23 ส.ค. 2555

RCH  
LO  
395  
K5  
๗๕๒๖๒  
ค.๒



รายงานการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินรายได้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 1

### ชื่อโครงการวิจัย

ภาษาไทย : ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภาษาอังกฤษ : Factors affecting on the perceptions toward learning organization of people in  
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก เงินรายได้

ประจำปี พ.ศ. 2552 จำนวนเงิน 50,000 บาท

ระยะเวลาทำการวิจัย 1 ปี ตั้งแต่เดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2551 ถึง เดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2552

หน่วยงานและผู้ดำเนินการวิจัย

1. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล สาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

### บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับ  
ความคิดเห็นกับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วน  
บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่มีผลต่อการรับรู้ในการ  
พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ  
แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้  
ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับความ  
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ พลวัตแห่ง  
การเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเพิ่มอำนาจแก่บุคคลการปรับเปลี่ยนองค์กร และ  
การจัดการความรู้
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งที่  
แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างกับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กร  
แห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## Abstract

The research topic is Factors affecting on the perceptions of learning organization of people in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. There are two research objectives 1) to study the level of opinions affecting on the perceptions of learning organization of people in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. 2) to compare personal factors are gender, age, level of education, work position and period of working affecting on the perceptions of learning organization of people in King Monkut's Institute of Technology Ladkrabang. The total samples are 114 persons come from simple random sampling. The results from questionnaires are analyzed by statistical program. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA

The research found that

- 1) The level of opinion of sample group affecting on perception of learning organization in overall is moderate level. When it considers in each views seperately are moderate level from much to less is learning dynamic, technology application, people empowerment, organization transformation and knowledge management.
- 2) Personal factors are gender, age, level of education, work positon and period of working are difference, there are level of opinions of sample group affecting on perception of learning organization are not different at significant level of 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับทุนอุดหนุนจากคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในการดำเนินการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของภาควิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ และเจ้าหน้าที่คณะกรรมการอุตสาหกรรมในการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้วิจัยในการดำเนินงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์แก่นักศึกษา สาขาวิชา คณะและสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

คณะผู้วิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
สารบัญตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านพลวัตการเรียนรู้	32
สารบัญตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	35
สารบัญตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	37
สารบัญตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการจัดการความรู้	40
สารบัญตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	43
สารบัญตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกเป็นรายด้าน	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

สารบัญภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย	4
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวความคิดของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	14
การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	17
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน	30
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	32
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วน บุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	46
ส่วนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง	52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์	
สรุปผลการวิจัย	58
อภิปรายผลการวิจัย	65
บรรณานุกรม	69



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ และในขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันอย่างสูงในธุรกิจ ดังนั้นการสร้างสรรคในสิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถยืดหยุ่นอยู่ได้นั้น องค์กรต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้กับสมาชิกทุกคนให้มีการเสนอ หรือแสดงความคิดเห็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ Owen (1991) เขียนไว้ในหนังสือ Riding the tiger : Doing Business in a Transforming World ว่า “ในอดีตที่ผ่านมาหน้าที่สำคัญขององค์กรธุรกิจก็คือ สร้างผลผลิตและผลกำไร แต่ปัจจุบันนี้ หน้าที่สำคัญอันดับต้น ๆ กลับกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ก็ไม่ได้หมายความว่า ผลผลิตและผลกำไร ไม่มีความสำคัญอีกต่อไป แต่เป็นเพราะว่าถ้าปราศจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างรวดเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพ ธุรกิจก็ไม้อาจมีผลผลิตและกำไรต่อไปได้” กล่าวคือ แรงผลักดันและการเปลี่ยนแปลงภายนอก ทำให้องค์กรต้องปรับตัว และ Revans (1983 ) ได้กล่าวไว้ว่า “การเรียนรู้ภายในต้องเท่าเทียม หรือไม่ก็ต้องล้ำหน้า กว่า การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นภายนอกองค์กร มิเช่นนั้นองค์กรก็ไม้อาจดำรงอยู่ได้” องค์กรใหม่ที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความยืดหยุ่น ความรวดเร็ว พลังและความสามารถในการเรียนรู้ที่มากกว่าเดิม เพื่อให้สามารถเผชิญกับความต้องการที่กำลังเปลี่ยนได้ดีกว่าเดิม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันแรงผลักดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ ยิ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างชัดเจน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรง ดังนั้น องค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งวิธีการหนึ่งก็คือ การปรับตัวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นองค์การที่สมาชิกสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตน เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ได้อย่างแท้จริง เป็นที่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดและขยายแนวความคิดใหม่ ๆ ออกไป สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยังคนจะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง (Senge, 1990) ดังนั้น การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสนใจ เพราะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร โดยพนักงานทุกระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้จะถูกกระตุ้นให้พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ มีการเสนอ

ความคิดและผลักดันความคิดเหล่านั้นให้เป็นจริงมากที่สุด ส่วนหน้าที่ขององค์กรก็คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้ ซึ่งองค์กรที่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็มีแนวโน้มที่จะพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งซึ่งได้รับการสั่งสมแต่เพียงอย่างเดียว ยังเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างขึ้นมาได้จากความคิด ประสบการณ์ และการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรแต่ละคนจะเป็นทรัพยากรความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริการและการจัดการที่นำเอาความรู้ความสามารถ ตลอดจนสติปัญญาของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ด้วยการอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานภายใต้องค์ความรู้ (Knowledge Management)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เทียบพร้อมไปด้วยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวม (วีรฐ มาพะศิริานนท์, 2540 : 3) และจากความพยายามมุ่งสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ซึ่งต้องอาศัยบุคคล ทีมงาน และทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาปฏิบัติให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของกันและกัน Senge (1990 : 139) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคน ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กร แต่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเรียง วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540 : 13) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นผลลัพธ์มาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวบริหารในยุคใหม่ ต้องมีเป้าหมายและระบบงานในการพัฒนาผู้นำและสมาชิก โดยยกระดับการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมภายใต้พื้นฐานแนวคิดของของ Marquardt (1996 : 21) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วย หลักการที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic), การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation), การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment), การจัดการความรู้ (Knowledge Management), การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเว็บไซต์ระบบออนไลน์ท่านการดำเนินการใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ที่ควรจะต้องเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคธุรกิจเอกชน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดย่อม ทั้งนี้เพราะเราล้วนต้องอยู่ในเวทีโลก ที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้และภูมิปัญญาตลอดไป

ปัจจุบันความรู้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกองค์กร เนื่องจากความรู้ที่ได้จากข่าวสารที่ทันสมัยจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน การที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ดังนั้นการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันจึงเน้นที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถขยายศักยภาพของตนด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร ความรู้เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้เชิงองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องจัดการแห่งการเรียนรู้ได้สร้างและใช้ความรู้ที่ การเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) การเก็บรวบรวมและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) (Marquardt, 1996)

การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปรับตามสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง จำต้องมีบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพในการจัดการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เข้าใจปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการใช้ความรู้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน องค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าก็จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้น การนำแนวคิดการบริหารความรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของทั้งภาครัฐและ เอกชน ถือว่ามีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันให้กับประเทศไทย คนยังเรียนรู้อยู่ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถ องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อันจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการความรู้ภายในสถาบัน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

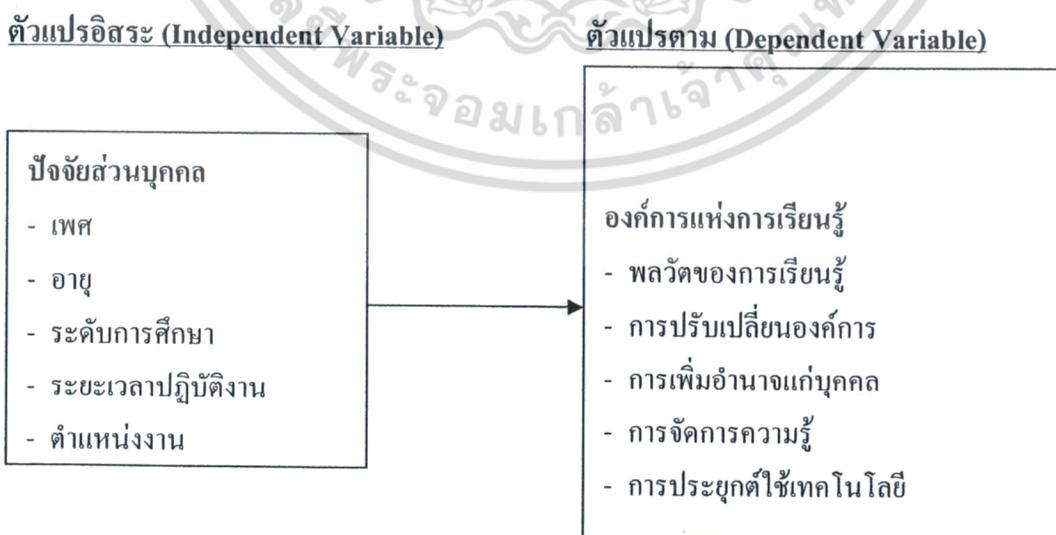
1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน กับ การรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.3 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากแนวคิดแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1996) ที่ได้เสนอเครื่องมือในการประเมินการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจะต้องมีการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเสริมอำนาจแก่บุคคล 4) การจัดการความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการดังกล่าว มีความสัมพันธ์กัน โดยจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน โดย Marquardt มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กร เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้ว จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบในด้านอื่นอีก 4 ด้าน หากว่าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในบุคคล ทีมงานและองค์กรแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นตัวแปรตาม ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้การในวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 2,272 คน (หนังสือรายงานสถิติการศึกษาข้อมูล ปีการศึกษา 2552)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาดำเนินงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พฤติกรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

1.7.1 การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความหรือแปลข้อมูลสิ่งเร้าจากอวัยวะรับความรู้สึก แล้วมีการแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจนั้น อันจะไปสู่การเกิดพฤติกรรมโดยอาศัยประสบการณ์เดิม

1.7.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สมาชิกมีคุณลักษณะที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง แสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ แสดงความคิดเห็นใหม่อย่างเสรี และแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1.7.2.1 พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง สภาพที่หน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในบุคคล ทีมงานและระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการรับฟัง ปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์และการให้ข้อมูลย้อนกลับ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาทีมงานให้มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันตลอดจนมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.7.2.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งจากความสำเร็จและความล้มเหลว มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและช่วยให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศให้กับองค์กรในการเรียนรู้กำหนดกิจกรรมไว้ในแผนปฏิบัติการ มีนโยบายลดขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการสื่อสาร การประสานงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2.3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล หมายถึงการเอื้ออำนาจและสนับสนุนให้บุคคลประสบความสำเร็จโดยที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและให้อำนาจ แก่บุคลากรตามความสามารถในการเรียนรู้และความรับผิดชอบของแต่ละคน บุคลากรในองค์กรมีการทำงานด้วยกันเพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาไปร่วมกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสอนงาน ให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวกและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรให้โอกาสแก่สถานประกอบการและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการฝึกอบรม โดยผ่านการวางแผนกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งความรู้ร่วมกัน

1.7.2.4 การจัดการความรู้ หมายถึง ระบบย่อยของความรู้ที่ครอบคลุมการเปลี่ยนผ่านความรู้จากแหล่งความรู้ จากแหล่งความรู้ไปสู่ความรู้เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีระบบฐานข้อมูลรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรและพร้อมที่จะให้บริการเพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงงาน พร้อมทั้งติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแข่งดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะในด้านการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ มีโครงการสาธิตต่าง ๆ เพื่อการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทดสอบวิธีในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น มีการใช้ทีมข้ามสายงาน โดยองค์การดำเนินการพัฒนาทั่วโลก เพื่อที่จะแบ่งปันการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.7.2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึงระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยองค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพบุคลากรมีความพร้อมในการเข้าถึงระบบสารสนเทศ ซึ่งบุคลากรพร้อมที่จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการเรียนรู้ อีกทั้งได้จัดทำมีระบบเพื่อสนองความต้องการในการเรียนรู้ โดยที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เขาต้องการเพื่อนำไปใช้การทำงานได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร รายงานการวิจัย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาที่ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### 2.1.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มาจากคำว่า “องค์กร” และคำว่า “การเรียนรู้” สำหรับ “องค์กร” ในที่นี้หมายถึง “หน่วยงาน” (organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และ/หรือหน่วยงานขององค์กรระหว่างประเทศ ที่มีกลุ่มคนเข้ามาทำภารกิจ หน้าที่การทำงานผ่านการมอบหมายและบังคับบัญชา ภายใต้ผังโครงสร้างขององค์กร โดยมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น หน่วยงานภาคเอกชน มุ่งทำธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไร หน่วยงานภาครัฐมีเป้าหมายในการให้บริการประชาชนคนในชาติเป็นหลัก สำหรับบางหน่วยงานอาจจะตั้งมาเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้คนหรือสังคมโดยการให้ทุนสนับสนุนการดำเนินงานมาจากสมาคมหรือแหล่งเงินทุนอื่น ๆ จากต่างประเทศ เป็นต้น

การเรียนรู้ (learning) ในที่นี้ความหมายโดยรวมหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และแนวคิดไปในทางที่ดีขึ้นด้วยกระบวนการและช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ (ตามหลักทฤษฎี คือ การฟัง การคิด การถาม และการเขียน) อันเป็นคุณประโยชน์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องทั้งแก่ตนเองและหน่วยงาน

และเมื่อนำคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มาผนวกเข้าด้วยกัน ความหมายที่เกิดขึ้น คือ หน่วยงานที่ประกอบไปด้วยผู้คนมาทำภารกิจร่วมกันตามโครงสร้างขององค์กร ต่างมีพฤติกรรมด้านการพัฒนาสติปัญญา แสวงหาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ อันสร้างสะสมเป็นองค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ที่เป็นคุณประโยชน์เพิ่มเติมให้กับตัวเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถเรียกได้อย่างสมภาคภูมิว่าเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงในวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งย้อนหลังไปเมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์จีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัลด์ ชุน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology : MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูง ยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมเท่าที่ควร (Argyris and Schou, 1978) อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมา แนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศกยภาพ แต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท (Marquardt, 1996) และในทศวรรษต่อมา คือ ช่วงตั้งแต่ ค.ศ. 1990 จนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศ และประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลต์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีรอกซ์ เจเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ดแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนด้า โซนี่ และ สามเอ็ม เป็นต้น (Gob, 1998)

จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลิตงานเขียนที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างยิ่ง คือ Peter Senge ในผลงานที่ใช้ชื่อว่า The fifth discipline: The art and practice of learning organization และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต (MIT Center for Organizational Learning) ที่ได้ก่อตั้งขึ้นใน ค.ศ. 1991 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต (วิระวัฒน์, 2544)

### 2.1.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนที่อยู่ภายในองค์กรสามารถขยายศักยภาพทั้งทางด้านความรู้ที่รับเข้าไป (input) และความสามารถที่แสดงออกมา (output) ของตนเองเพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างเป็นผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในภาพรวมทำให้เกิดรูปแบบของความคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันต่างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

David A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอนความรู้ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ ๆ และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Micheal Marquardt (1994) แห่ง George Washington University ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนพนักงานภายในองค์การของตัวเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่งรอบด้าน ในขณะที่เดียวกันพนักงานทุกคนก็ช่วยองค์การจากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และสุดท้าย ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช แห่งสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการ มีผลงานที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม รวมถึงภาพที่มองเห็นเป็นบุคลิกขององค์การในลักษณะที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์การ” (organizational culture) ที่ชัดเจนที่ผู้เกี่ยวข้องสามารถรู้สึกได้

กล่าวโดยสรุปจากนักทฤษฎีทั้ง 5 องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีชีวิต ต้องมีปัจจัยนำเข้า (input) และมีปัจจัยออก (output) อันเป็นผลผลิตเป็นหลัก ด้วยการผ่านการดำเนินการและจัดการ (process) ของสมาชิกในองค์การ ที่ทุกคนต้องพัฒนาขีดความสามารถและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ในประเด็นของ QC Story (การบอกเล่าเรื่องปัญหาคุณภาพที่ตนเองพบเจอประจำวัน หรือประจำสัปดาห์และวิธีการป้องกันให้เพื่อนร่วมงานฟัง) Best Practice (การบอกเล่าเรื่องของการทำงานที่ดีที่สุดในขณะนั้นให้เพื่อนร่วมงานรับรู้และนำไปปฏิบัติเป็นเยี่ยงอย่าง) และในเนื้อหาการบริหารจัดการการเพิ่มผลผลิตจะใช้วิถีไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งเป็นกลวิธีในการปรับปรุงกระบวนการผลิตและสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างรัดกุม (รัดกุมคือ ไม่นอกประเด็นของไคเซ็น เช่น ไม่ไปกล่าวตำหนิว่าคนอื่นทำไม่ดี) และต่อเนื่องที่ละเล็กทีละน้อย ทั้ง 3 ประการเป็นกรณีตัวอย่างในการสร้างให้องค์การมีชีวิต มีการเจริญเติบโต สร้างสมและถ่ายโอนความรู้ความสามารถอย่างเป็นพลวัต.

### 2.1.3 การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

จากบทความเรื่อง “Determinants of Successful Organizational Innovation : A Review of Current Research” ของ Anthony Read พบว่าผลการศึกษานักวิจัยจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ Tang (1999) Keogh (1999) และ Subramanian & Nilakanta (1996) มีข้อค้นพบที่สอดคล้องกัน นั่นคือ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology ที่ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ขึ้นต้นการดำเนินงานไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับของคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนร่วมกัน โดยเขาได้เสนอหลักการพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การคิดที่เป็นระบบ (System Thinking) คือ สร้างกรอบความคิดซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้และกระบวนการคิด ศึกษาเหตุผลและการค้นหาคำตอบอย่างมีพิจารณาญาณ

2. ความสามารถของบุคคล (Personal Mastery) คือ ความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็น อยากทดลองทำสิ่งใหม่ สร้างวิสัยทัศน์แห่งตน ตระหนักว่าตนเองอยู่ห่างจากเป้าหมายของตนมากน้อยเพียงไรเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ใฝ่ใจที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ

3. กรอบความคิดภายใน (Mental Models) คือ การรับรู้สิ่งต่าง ๆ หรือประสบการณ์ทั้งหมดที่เป็นรากฐานฝังลึกในตัวบุคคล มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เนื่องมาจากการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และวิสัยทัศน์ ไม่มีติดกับความเชื่อเก่าที่ล้าสมัย เพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อใหม่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ

4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Share Vision) คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด และโลกทัศน์ของบุคคลในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเป็นวิสัยทัศน์หลักร่วมกันขององค์กร โดยทุกคนในองค์กรควรมีส่วนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์นี้ ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน ที่ทุกคนจะทุ่มเท ผนึกแรงกาย แรงใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

5. การเรียนรู้ทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมบุคคลในองค์กร อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลในทีมซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้เพิ่มขึ้น พัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการนำเอาความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญของแต่ละบุคคลมาผสมผสานเสริมกัน เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามในการก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Organizational Change) โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) ควบคู่ไปกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ภายในองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่เน้นการพัฒนาระบบ กระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจำแนก วิเคราะห์ และจัดระเบียบความรู้ เพื่อสรรหา คัดเลือก จัดการ และเผยแพร่ความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้เพื่อพัฒนาความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตลอดจนเพื่อปรับปรุงหรือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งส่งผลให้ให้องค์กรที่มีความต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน
2. การสื่อสาร เป็นการสื่อไปยังผู้เกี่ยวข้อง (Stake Holders) ทั้งบุคลากรภายในองค์กร พันธมิตรทางธุรกิจ หรือภาคส่วนอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และวิธีการที่บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจะเข้าไปมีส่วนร่วม
3. กระบวนการและเครื่องมือ เช่น ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร
4. การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง
5. การวัดผล เพื่อให้ทราบว่าผลการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บูรณาการกับระบบที่มีอยู่, ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

ในการบูรณาการ Knowledge Management (KM) โดยการใช้ KM เป็นเครื่องมือที่ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์กร จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายขององค์กรที่ได้ วางไว้ นั่นคือ การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการบูรณาการ KM เข้ากับการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานจริง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานหรือในกระบวนการผลิต และการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการสะสมความรู้ และก่อให้เกิดองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างเป็นพลวัตร จนเกิดเป็น Knowledge Spiral ซึ่งเป็นวงจรที่สร้างคลังความรู้ให้กับองค์กรอย่างไม่มีที่สิ้นสุดตาม SECI Model ของ Nonaka

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น เราจึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการวางแผนกลยุทธ์อย่างตั้งใจในการจัดการความรู้ บุคลากร และเวลาที่ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

การจัดการความรู้ตาม SECI Model ควบคู่ไปกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้ต่อเนื่องในการก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะส่งผลให้องค์กรมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Maquardt ซึ่งได้เสนอแนวคิดว่า องค์กรที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) คือ เกิดการเรียนรู้ เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม และทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเป็นศักยภาพหลักในการเรียนรู้ที่เรียกว่า Core -Learning Competency
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) คือ การที่องค์กรมีการกำหนด วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ต่าง ๆ และโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) บทบาทของผู้นำจะเป็นทั้งครูผู้สอน โค้ช และพี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีขีดความสามารถ พร้อมต่อการเอื้ออำนาจ ให้พนักงานมีส่วนร่วม รับมอบความรับผิดชอบและอำนาจที่สอดคล้องกับความสามารถ
4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของการนำ สิ่งที่เรารู้มาจัดเก็บและไปกระจายเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในองค์กร เพื่อตอบสนองการดำเนินธุรกิจ และการปฏิบัติ
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เพื่อช่วยเอื้ออำนวยความสะดวก และง่ายต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรให้เกิดขึ้น อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และกว้างขวางขึ้น

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

### 2.2.1 ความหมายของการรับรู้

นักวิชาการทางการศึกษาและจิตวิทยาให้ความหมายของการรับรู้ในทัศนะต่าง ๆ กันไว้ดังนี้ คือ Henry (1981 : 224) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่ร่างกายสัมผัสสิ่งเร้าแล้วแปลความหมายการสัมผัสที่ได้รับนั้น โดยใช้ประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วยในการแปลความหมายสิ่งนั้น ๆ ออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจ เป็นเครื่องช่วยในการแปลความหมายนั้น

London and Bitta (1988 : 15 อ้างในศุภร เสรีรัตน์. 2544 : 21) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายของบุคคลที่มีต่อสิ่งของหรือความคิดที่สังเกตเห็นได้ หรืออะไรก็ตามที่ถูกนำเข้ามาสู่ความสนใจของผู้บริโภคโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า

เสรี วงษ์มณฑา (2540 : 79) ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่มนุษย์เลือกที่จะรับรู้ ตีความหมายการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สัมผัส เพื่อที่จะสร้างภาพให้เป็นภาพที่มีความหมายและมีความกลมกลืน

อุดม ทุมโฆยิต (2544 : 167) ได้อธิบายว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลรวบรวมและตีความหมายของความรู้สึก เพื่อที่จะให้ความหมายกับสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น การรับรู้หนึ่งสามารถตีความหมายแตกต่างกันออกไปได้อย่างหลากหลาย

Crowther (1995 : 91) ให้ความหมาย การรับรู้ หมายถึง ความสามารถในการเห็น การได้ยิน หรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

Solomon (2002. อ้างในอารียา ตั้งยีนยง. 2550 : 43) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ประสาทสัมผัสมีการเลือก จัดระบบ และแปลความหมาย โดยขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และภูมิหลัง ผู้บริโภคจะประมวลข้อมูลหรือสิ่งเร้าในปริมาณน้อยและข้อมูลหรือสิ่งเร้าบางอย่างเท่านั้นที่จะได้รับความสนใจและแปลความหมาย

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2550 : 66) ให้ความหมาย การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริโภคเลือกจัดการและแปลความบังจัญนำเข้เข้าในการสร้างภาพที่มีความหมายของโลกสัมผัสสิ่งใด ๆ ผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ คือ ตา หู จมูก ลิ้นและกายสัมผัส และความรู้ทางจิตใจทำการสรุปและตีความหมายของสิ่งที่สัมผัสนั้น ๆ เพื่อที่จะสร้างภาพในสมองให้เป็นภาพที่มีความหมาย หรือมีความสอดคล้องกับภาพความทรงจำเดิม และส่งผลให้เกิดการกระทำที่ตอบสนองต่อการรับรู้ที่เกิดขึ้นเหล่านั้น

จากความหมายของการรับรู้ สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สมองรับรู้ ตีความหรือแปลข้อมูลต่อสิ่งเร้าจากอวัยวะรับความรู้สึก มีการแสดงออกซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมในที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.2 กระบวนการรับรู้

Kast and Rosenzweig (1979 : 365) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานในการเข้าใจถึงพฤติกรรม เพราะสิ่งเร้าที่มากกระทบกับอินทรีย์นั้น ถ้าบุคคลไม่รับรู้ก็จะไม่มีผลมาสู่พฤติกรรม ซึ่งบุคคลจะรับรู้แตกต่างกันจากประสบการณ์เดิม แรงกระทบจากภายนอก เช่น ความเครียด พลังของกลุ่มและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการนี้จะสิ่งที่เหมือนกัน คือ การเลือกรับรู้ การตีความ และการตีให้สมบูรณ์ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนพอใจและปฏิเสธสิ่งที่รบกวนจิตใจ และตีความออกมาตามประสบการณ์เดิมและค่านิยมเดิมให้สมบูรณ์ คือ การที่คนเราเติมภาพหรือเหตุการณ์ตามแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นให้กลายเป็นภาพหรือสถานการณ์ที่มีความหมายสมบูรณ์

Schemerborn et., al. (1982 : 146) ได้กล่าวถึง กระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่คนเรารับข้อมูล จัดระเบียบและแปลความหมาย ภายใต้สภาวะแวดล้อมนั้น โดยข้อมูลจะนำไปสู่การตัดสินใจและเกิดการกระทำขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีการรับรู้ไปตามประสบการณ์ของตนเอง การรับรู้จะเป็นการเลือกข้อมูลที่จะผ่านเข้ามา โดยจะมีผลต่อกระบวนการคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524 : 33) ได้อธิบายละเอียดขึ้นถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการรับเลือกสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหลาย
2. การจัดระบบ (Organization) คนเรามักจะจัดระบบสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธี คือ
  - 2.1 ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่งที่พุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษ เรียกว่า ภาพ (Figure) และส่วนอื่น ๆ ที่เราไม่สนใจที่เป็นพื้น (Ground)

3. การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ ในขั้นนี้คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวเอง เช่น ทักษะคิด ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วยให้การพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดังนั้นการแปลความ จึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัย (Subjective) ของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเดีวที่เสนอต่อบุคคลต่าง ๆ กัน บุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน

จำเนียร ช่วงโชติ (2528 : 23) กล่าวว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้น ต้องประกอบไปด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว

1. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การแปลความดีหรือถูกต้องเพียงใดนั้นต้องอาศัย

1.1 สถิติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด

1.2 การสังเกตพิจารณา

1.3 ความสนใจและความตั้งใจ

1.4 คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีตมีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความหรือปลายความหมายของการสัมผัสได้แจ่มชัด ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้คตินั้น จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน

2.2 ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือ รู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปลความหมายต่าง ๆ ได้สะดวกและถูกต้องดี

สถิติ วงศ์วรรค์ (2529 : 73) ได้อธิบายถึง กระบวนการรับรู้ ว่าเป็นกระบวนการระหว่างสิ่งเร้ารับการตอบสนองของบุคคล ตราบใดที่ไม่มีสิ่งเร้า จะเกิดการเรียนรู้ไม่ได้เด็ดขาด การรับรู้จะสมบูรณ์ได้ ต่อเมื่อมีกระบวนการวินิจฉัยสั่งการของสมอง จากนั้นจึงเป็นขั้นแสดงอาการตอบสนอง

### 2.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

เดโช สวานานนท์ (2516 : 30) ได้อธิบายว่า สัญญาณ หรือ การรับรู้ของคนเราจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา ความสนใจและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นั้นเป็นสำคัญ หรือประสบการณ์ในอดีตก็ตาม ความในใจของบุคคลนั้นก็ดีและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับก็ดี ย่อมจะมีส่วนสัมพันธ์กับอาชีพ อายุ ระดับชั้นผู้นั้นหรือกล่าวโดยสั้น ๆ ว่า ย่อมขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคมของผู้นั้นนั่นเอง

ทองหล่อ สุวรรณภาพ (2521 : 222) อธิบายว่า การรับรู้ที่บุคคลมีต่อเรื่องราว เหตุการณ์และสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ มีความแตกต่างกันนั้น มีอิทธิพลจากตัวแปรด้านเพศ อาชีพและฐานะทางเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีเพศ อาชีพและฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน ย่อมมีการรับรู้แตกต่างกันไปด้วยและยังชี้ให้เห็นว่า ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกัน ทั้งปริมาณและความถูกต้อง ย่อมทำให้คนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ นั่นคือ ผู้มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ย่อมมีการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย และการรับรู้ของคนเราจะดีหรือไม่เพียงไรขึ้นอยู่กับความต้องการในขณะนั้น

สถิติ วงศ์วรรค์ (2529 : 79) อธิบายถึง ปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ไว้หลายประการ โดยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะของผู้รับรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะรับสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด

1.2 ด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้เดิม ความต้องการ ความปรารถนาหรือแรงขับ ภาวะของอารมณ์ เจตคติ อิทธิพลของสังคม ความตั้งใจที่จะรับรู้ ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน แรงจูงใจ คุณค่าและความสนใจ ความสนใจชั่วขณะ ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย ความดึงดูดในทางสังคม เชาวน์ปัญญา การสังเกตพิจารณา การเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้และความคาดหวัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ลักษณะของสิ่งเร้า

2.1 สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความสนใจและความตั้งใจ ได้แก่ ขนาดความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า การเปลี่ยนแปลงหรือความเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำ ๆ ของสิ่งเร้า ความกว้างหรือขนาดของสิ่งเร้า ความแปลกใหม่ ความคงทน ระยะทาง ลักษณะทางตัดกันและสีของสิ่งเร้า

2.2 การจัดหมวดหมู่ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้า ซึ่งพวก Gestalt Psychologist ได้ให้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่ม วัตถุเป็นกฎไว้ 4 ประการคือ กฎแห่งความคล้ายคลึง กฎแห่งความใกล้ชิด กฎแห่งความสมบูรณ์ และกฎแห่งความต่อเนื่อง

## 2.3 การรับรู้เกี่ยวกับระยะทางหรือความลึก

สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534 : 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการรับรู้ว่ามี 3 ประการดังนี้

1. สิ่งเร้า ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ภายนอกที่มากระทบประสาทสัมผัส สิ่งเร้าเหล่านี้มี 3 ชนิดคือ
2. ประสาทสัมผัส จะต้องสอดคล้องกับสิ่งเร้า เช่น การรู้รสใช้ลิ้น การเห็นใช้ตา การได้ยินใช้หู เป็นต้น
3. ความตั้งใจ (Attention) เป็นความใส่ใจหรือความจดจ่อ ที่จะรับสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีสิ่งเร้าที่ตั้งใจจะเกิดขึ้น จะทำให้รับรู้ได้รวดเร็ว

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535 : 87) กล่าวถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภท คือ

1. คุณสมบัติในจิตใจของผู้รับรู้ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ทักษะคิดและความใส่ใจ เป็นต้น
2. คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่มีต่อความสนใจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และการเกิดซ้ำ ๆ กันของสิ่งเร้า

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ประการแรก ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และประสบการณ์เดิม ประการที่ 2 ปัจจัยเชิงสังคมจิตวิทยา ได้แก่ ความคาดหวัง ความต้องการ แรงจูงใจ ทักษะคิดและบุคลิกภาพ

## 2.3 การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกรวบรวมให้เป็นส่วนหนึ่งธุรกิจ แต่ก็ไม่มีการศึกษาหรือการค้นหาทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Marchese, 1993) ในสถาบันที่ไม่หวังผลกำไรทางธุรกิจ ซึ่งหมายรวมถึง มหาวิทยาลัยและสถานศึกษาต่าง ๆ (Bender, 1997) ด้วยเหตุผลหลายประการ ถ้าต้องการหาความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นที่ใดก็ตาม ที่แห่งนั้นก็ควรจะเป็นที่จะสามารถเฝ้าสังเกตพัฒนาศักยภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้านั่นเอง (Franklin

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลง 119889 และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

et al., 1998) ดังนั้นมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยจึงน่าที่จะเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าและนำทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์แห่งระบบอุดมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังจะกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น บุคลากรในองค์การควรมีความเท่าเทียมกันในชุมชนแห่งผู้เรียน การแบ่งชั้นระหว่างผู้เรียนและผู้สอน เจ้าหน้าที่ในคณะและผู้บริหาร และอื่น ๆ แทบไม่มีความสำคัญ

มหาวิทยาลัยจะไม่มีวันกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ถ้าหากการเรียนรู้ในรูปแบบขององค์การไม่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นให้เป็นสถาบันในทุกระดับ ความคิดและทัศนคติของสมาชิกทุกคนในองค์การจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา แต่ละคนต้องค้นคว้าเพิ่มเติมให้มากขึ้น เพื่อตนเองเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา ผลสะท้อนอันสืบเนื่องมาจากการเรียนของนักศึกษา นักศึกษาจะถูกมองเสมือนสิ่งที่ซับซ้อนมากกว่าการเป็นระบบที่มุ่งจุดสำคัญ จากเทคนิคการประเมินในปัจจุบัน ถ้าสถาบันอุดมศึกษากลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร ก็จะถูกรวมกันมาในจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ใช้เวลาน้อยลงที่จะสร้างความแตกต่างระหว่างความสามารถ และการปฏิบัติของนักศึกษาแต่ละคนและใช้เวลามากขึ้นในการใช้วิธีการประเมินการเรียนของนักศึกษาที่หลากหลาย และสุดท้ายสิ่งที่สำคัญอันดับแรกสุดสำหรับองค์การนั้นก็จะเป็นการออกแบบโครงสร้างที่ต้องการการเรียนที่หลากหลายและแผนกต่าง ๆ สำหรับนักศึกษาและคณะผู้บริหาร

องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ใช่เป้าหมายที่เป็นไปไม่ได้สำหรับสถาบันอุดมศึกษา กระบวนการสามารถเริ่มขึ้นได้ในทุก ๆ แห่ง ด้วยการพัฒนาผ่านการหาทีมสนับสนุนที่จะประเมินค่า สังเกต และเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การสร้างทีมงานที่มีจุดศูนย์กลางงานที่จะบ่งชี้ปัญหาและวางแผนการแก้ปัญหา และการนำคำแนะนำของที่ปรึกษาทำให้เป็นผลสำหรับสมาชิกใหม่และพนักงานใหม่ ซึ่งอาจต้องการการพัฒนาของทีม เพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล และนำไปประยุกต์ ใช้อย่างเป็นมืออาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดต่าง ๆ พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในองค์การให้เป็นผู้ใฝ่รู้ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล มีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบแผนความคิดที่เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ สร้างความเข้าใจในแนวทางขององค์การเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมเป็นทีม เพื่อนำความรู้ต่าง ๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังนั้นองค์การแต่ละองค์การต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์การ และนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับเทคนิควิธีการและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์การ การพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องมององค์การอย่างเป็นองค์รวม คือ ทั้งในด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านบุคลากร โดยไม่แยกพิจารณาเป็นระบบย่อย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษา พัฒนาประยุกต์องค์ความรู้และเทคโนโลยี และส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยมีภารกิจด้านการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปะ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ “เป็นสถาบันทางการศึกษาชั้นนำที่มุ่งวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้วยภูมิปัญญา และศิลปวิทยาการในการพัฒนาชาติสู่สากล” และมี ปรัชญา คือ “การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ” โดยมี ปณิธาน คือ “มุ่งมั่นให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม”

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอนของสถาบันในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้สะท้อนปัญหาในเรื่องของคุณภาพบัณฑิต งานวิจัยที่สร้างความเป็นเลิศและนำไปสู่เชิงพาณิชย์ การให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และการบริหารจัดการที่ไม่เป็นเอกภาพและมาตรฐานเดียวกัน สถาบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวและทบทวนกระบวนการพัฒนาให้เป็นไปในทางสายกลางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการปฏิรูประบบราชการ โดยการนำเอาแนวคิดระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มาใช้ในการจัดการงบประมาณที่เน้นกระบวนการในเชิงระบบมากขึ้น โดยเฉพาะความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันจะต้องพัฒนากระบวนการจัดทำงบประมาณให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถทำให้เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิตและตัวชี้วัด สำเร็จตามแผนการให้บริการได้

## 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจวรรณ ศรีโยธิน (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2549 จำนวน 310 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling procedures) และแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) เครื่องมือที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลและพฤติกรรมการจัดการความรู้ มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.94 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีพฤติกรรมการจัดการความรู้ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.55$ )

2. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับรู้เรื่องพฤติกรรมการเรียนรู้ ส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.78$ ) รับรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.70 ตามลำดับ และรับรู้เรื่องบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ )

3. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการ ความรู้ของอาจารย์มากที่สุด ( $r = .42$ ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ( $r = .39$ ) และบรรยากาศองค์การ ( $r = .33$ )

4. ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ใน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (KMB) ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ส่วนบุคคล (PLB) รองลงมา ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (JE) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล (TLD) ซึ่งทั้งสามปัจจัยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการจัดการความรู้ของอาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 55.2 ( $R^2 = .552$ ) และสามารถเขียน สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$KMB = 0.180 + .658(PLB) + .178(JE) + .133(TLD)$$

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะให้อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลมีความตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการความรู้ และวิธีการในการปรับปรุงพฤติกรรมเหล่านี้ให้ดีขึ้นในอนาคต

อุษาลักษณ์ ชวบเอี่ยม (2549 : บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ มีดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี เพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี 3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การวางแผน/โครงการและการฝึกอบรมในการจัดการความรู้ในองค์กร

ประชากรในการศึกษา คือ ประชากรทั้งหมดที่มีรายชื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานตามประกาศกรมบังคับคดี ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2549 จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.7899 สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

ผลการศึกษารูปได้ดังต่อไปนี้

คณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย .8326 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านวัตถุประสงค์ ด้านวิธีการหรือกระบวนการ และด้านประโยชน์หรือผลที่ได้รับจากการจัดการความรู้มีระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .8288 .8294 และ .8395 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงาน เพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดี เพื่อเป็นองค์การการเรียนรู้ คือ ระดับการศึกษา ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางมาพัฒนากรมบังคับคดี
2. ควรจัดอบรม/สัมมนา เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ
3. ควรจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยตรง เพื่อขับเคลื่อนในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมบังคับคดี
4. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัย และจัดมีการกระตุ้นและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบ และนำความรู้ที่มีอยู่นั้น ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฐนียา ศิริประพททธิ (2548 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากระบวนการในการสื่อสารในการระดม และเผยแพร่ความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) 2. ศึกษากลยุทธ์การสื่อสารในการระดมและเผยแพร่ความรู้ขององค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) 3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) หรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ดูแลการจัดการความรู้ 6 ท่านจาก 5 องค์กร การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามลำดับ

#### ผลการวิจัยมีดังนี้

1. กระบวนการสื่อสารในการจัดการความรู้ขององค์กรต่าง ๆ แบ่งเป็น 3 ชั้น ชั้นที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ชั้นที่ 2 เชิญชวนให้พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมของการจัดการความรู้ และชั้นที่ 3 การกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ส่งสารที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร คณะกรรมการการจัดการความรู้ และพนักงานในระดับหัวหน้างาน ในขณะที่ผู้รับสาร คือ พนักงานทุกระดับในองค์กร สารที่ใช้ในการโน้มน้าวใจ มีทั้งสารที่เป็นวจนะภาษาและอวจนะภาษา ส่วนช่องทางการสื่อสาร ใช้ทั้งช่องทางการสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. กลยุทธ์ในการโน้มน้าวใจให้พนักงานให้ความร่วมมือในกิจกรรมการจัดการความรู้ ได้แก่ 1. การใช้ผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือ 2. การให้สิ่งจูงใจ ทั้งที่เป็นเงินหรือของรางวัล และที่ไม่ใช่เงินหรือของรางวัล 3. การมีส่วนร่วมของพนักงาน 4. การเชื่อมโยงความคิดใหม่กับความคิดเก่า 5. การสร้างข้อผูกพันของการกระทำ 6. การสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจในการทำงาน

มฤดี โภคศิริ (2549 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับการยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกองทัพบกโดยรวมและในแต่ละชั้น 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้กับการยอมรับการจัดการความรู้ 4) ปัจจัยที่พยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 307 คน เลือกโดยสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นหน้าใบใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการ ความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการยอมรับ การจัดการความรู้ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลกองทัพก โดยรวมอยู่ระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การยอมรับการจัดการ ความรู้ในระดับสูง 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นสูงใจ ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.57$ ) ชั้นยืนย่น ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.68$ ) ชั้นตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.68$ ) ชั้นนำไปใช้ ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = 0.76$ ) และระดับปานกลาง 1 ชั้น ดังนี้ ชั้นความรู้ ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 0.68$ )

2. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ การได้รับข่าวสารการจัดการความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมการ จัดการความรู้ มีทีมงานการจัดการความรู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารของโรงพยาบาลมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการ ไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์ ใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์ ทางลบกับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ กลยุทธ์องค์การ วิสัยทัศน์ องค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยการรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ คือ ด้านการทดลองใช้ ด้านการ สังเกตได้ ด้านการเข้ากันได้ ด้านความไม่ซับซ้อน ด้านประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ พบว่ามีความ สัมพันธ์กับการยอมรับการจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยที่สามารถรวมกันพยากรณ์ การยอมรับการจัดการความรู้ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกองทัพก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรม องค์การ การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านความไม่ซับซ้อน ด้านโครงสร้าง องค์การ อายุ และการไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต มีค่าอำนาจ ในการพยากรณ์การยอมรับการจัดการความรู้ ได้ร้อยละ 66.1 ( $R = 0.661$ ) ได้สมการพยากรณ์ใน รูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = 0.354 \text{ การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านการทดลองใช้} + 0.208 \text{ วัฒนธรรมองค์การ} + 0.261 \text{ การรับรู้คุณลักษณะนวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านความไม่ซับซ้อน} + 0.167 \text{ โครงสร้างองค์การ} + 0.102 \text{ การไม่เคยใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูลวิชาการทางอินเทอร์เน็ต}$$

จากผลการวิจัยได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะ การบริหารการพยาบาล การศึกษาพยาบาลและ

การวิจัยต่อไป เพื่อให้การจัดการความรู้มีการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.6 ผลการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2,272 คน (หนังสือรายงานสถิติการศึกษาข้อมูล ปีการศึกษา 2552)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 341 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะคำถามของแบบสอบถามจะมีทั้งคำถามแบบปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

##### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดของ ลิเคิร์ตสเกล (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก ปานกลาง สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด โดยคำถามแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- ด้านพลวัตของการเรียนรู้
- ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ
- ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล
- ด้านการจัดการความรู้
- ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์

### 3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาและเป็น โครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมทั้งครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์
5. ทดลองใช้เครื่องมือกับบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2551 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
6. วิเคราะห์ผลการทดลองใช้เครื่องมือ แล้วปรับปรุงเครื่องมือ
7. นำเครื่องมือที่ทำการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้บุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 ชุด โดยแบ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด 114 ชุด ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้
3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยมีประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาจัดหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลมาหาจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

3.4.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งวัดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้แบบวัดที่กำหนดมาตรฐานวัดตามแบบของ Likert's Rating Scale (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535:69) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่านำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
เฉย ๆ	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best (1981: 182) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50-5.0	สำคัญมากที่สุด
3.50-4.49	สำคัญมาก
2.50-3.49	สำคัญปานกลาง
1.50-2.49	สำคัญน้อย
1.00-1.49	สำคัญน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Rating Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 47)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.4.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 4 ที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ผู้วิจัยจะทำการสรุปข้อคิดเห็นเป็นลักษณะการบรรยาย

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1 เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลในแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ โดยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านบุคลากร รวมถึงการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 137-142)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นับผูกขาดเนื้อหาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\bar{X} = \sum_{i=1}^n X_i$$

เมื่อ	$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
	$\sum_{i=1}^n X_i$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

**3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)** ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N^2}}$$

เมื่อ	S.D	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

**3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)** งานวิจัยนี้ได้ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test, One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

**3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-Test)** ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163)

**3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)** เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163)

การทดสอบ t-test และ One-Way ANOVA โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** : บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1.1** : บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** : บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** : บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 รายคิดเป็น 33.43% ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน (ตารางที่ 1)

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6)

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 12)

4.4 ส่วนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	35.96
หญิง	73	64.04
รวม	114	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 - 35 ปี	42	36.84
มากกว่า 35 - 50 ปี	53	46.49
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	19	16.67
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5.26
ปริญญาตรี	56	49.12
สูงกว่าปริญญาตรี	52	45.61
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
0 - 3 ปี	13	11.40
มากกว่า 3 - 6 ปี	18	15.79
มากกว่า 6 - 9 ปี	19	16.67
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	64	56.14
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่งของงาน</b>		
ฝ่ายบริหาร	8	7.02
ฝ่ายวิชาการ	31	27.19
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	75	65.79
<b>รวม</b>	<b>114</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

**เพศ** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.04

**อายุ** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 35 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปีจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.49

**ระดับการศึกษา** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.14

ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายสนับสนุนการสอนจำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.79

**4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6)**

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแยกเป็นรายองค์ประกอบของแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

#### 4.2.1 ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ผู้บริหารในองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.988	เห็นด้วยปานกลาง	1
2. องค์การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.35	0.872	เห็นด้วยปานกลาง	2
3. บุคลากรมีทักษะในการรับฟัง รวมทั้งบุคลากรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ	3.07	0.806	เห็นด้วยปานกลาง	6
4. บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เรียนรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร	3.04	0.856	เห็นด้วยปานกลาง	9
5. องค์การใช้วิธีที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร	3.00	0.852	เห็นด้วยปานกลาง	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
6. บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์	3.07	0.806	เห็นด้วยปานกลาง	6
7. บุคคลและทีมงาน ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ	3.25	0.785	เห็นด้วยปานกลาง	3
8. สมาชิกในทีมงานได้รับการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ด้วยการกระทำ	3.22	0.773	เห็นด้วยปานกลาง	5
9. บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.25	0.735	เห็นด้วยปานกลาง	3
10. ทีมงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและวิธีการเรียนรู้	3.05	0.818	เห็นด้วยปานกลาง	8
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.17	0.812	เห็นด้วยปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.812

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 2 องค์กรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 3 บุคคลและทีมงาน ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785 และบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 5 สมาชิกในทีมงานได้รับการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ด้วยการกระทำ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 6 บุคลากรมีทักษะในการรับฟัง รวมทั้งบุคลากรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806 และบุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 8 ทีมงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และวิธีการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 9 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เรียนรู้ว่า จะเรียนรู้ได้อย่างไร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 10 องค์กรใช้วิธีที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

#### 4.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.08	0.777	เห็นด้วยปานกลาง	6
2. ผู้บริหารสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.22	0.938	เห็นด้วยปานกลาง	1
3. องค์กรมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้	3.17	0.901	เห็นด้วยปานกลาง	2
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน	3.12	0.800	เห็นด้วยปานกลาง	4
5. บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งจากความสำเร็จและความล้มเหลว	3.11	0.675	เห็นด้วยปานกลาง	5
6. องค์กรให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้	2.75	0.994	เห็นด้วยปานกลาง	10
7. โอกาสแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ถูกรวมไว้ในแผนปฏิบัติงานขององค์กร	3.15	0.854	เห็นด้วยปานกลาง	3
8. องค์กรมีวิธีเพิ่มพูนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยการหมุนเวียนข้ามฝ่ายอย่างเป็นระบบ	2.80	1.015	เห็นด้วยปานกลาง	9
9. องค์กรมีระดับชั้นการบังคับบัญชาจำนวนน้อย เพื่อให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ข้ามระดับชั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.03	0.926	เห็นด้วยปานกลาง	7
10. องค์กรมีการประสานงานและร่วมมือกัน โดยใช้เป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการที่จะจำกัดการทำงานในหน่วยงานของตนเท่านั้น	2.86	0.871	เห็นด้วยปานกลาง	8
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.875</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านพลวัตการเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.875

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 2 องค์กรมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 3 โอกาสแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ถูกรวมไว้ในแผนปฏิบัติงานขององค์กรมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 4 บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 5 บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งจากความสำเร็จและความล้มเหลว มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 6 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 7 องค์กรมีระดับชั้นการบังคับบัญชาจำนวนน้อย เพื่อให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ข้ามระดับชั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 8 องค์การมีการประสานงานและร่วมมือกัน โดยใช้เป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการที่จะจำกัดการทำงานในหน่วยงานของตนเท่านั้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 9 องค์การมีวิธีเพิ่มพูนความรู้ทั่วทั้งองค์การโดยการหมุนเวียนข้ามฝ่ายอย่างเป็นระบบมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.015

ลำดับที่ 10 องค์การให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.75 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

#### 4.2.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. องค์การมุ่งมั่นที่พัฒนาบุคลากรและให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง	3.04	0.846	เห็นด้วยปานกลาง	7
2. องค์การกระจายอำนาจจากส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วน ของหน้าที่รับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้	3.17	0.892	เห็นด้วยปานกลาง	2
3. ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	3.10	0.902	เห็นด้วยปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วยการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
4. ผู้บริหารมีบทบาทในการสอนงาน ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.03	0.964	เห็นด้วยปานกลาง	8
5. ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้	3.13	0.973	เห็นด้วยปานกลาง	3
6. องค์กรแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลและหน่วยงานรวมทั้งรับฟังความคิดเห็น เพื่อที่จะได้เรียนรู้รวมถึงพัฒนาปรับปรุงการทำงาน	3.08	0.942	เห็นด้วยปานกลาง	6
7. องค์กรให้โอกาสแก่สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรม	3.11	0.886	เห็นด้วยปานกลาง	4
8. องค์กรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนช่วยในการวางแผนกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น	3.00	0.872	เห็นด้วยปานกลาง	9
9. องค์กรส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	3.18	0.914	เห็นด้วยปานกลาง	1
10. บุคลากรกระตือรือร้นที่จะหาเครือข่ายในการเรียนรู้จากบุคคลสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.99	0.945	เห็นด้วยปานกลาง	10
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.08	0.914	เห็นด้วยปานกลาง	

จากตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลมีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.914

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังต่อไปนี้ คือ เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 องค์การส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 2 องค์การกระจายอำนาจจากส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วน ของหน้าที่รับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 4 องค์การให้โอกาสแก่สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 6 องค์การแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลและหน่วยงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น เพื่อที่จะได้เรียนรู้รวมถึงพัฒนาปรับปรุงการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.942

ลำดับที่ 7 องค์การมุ่งมั่นที่พัฒนาบุคลากรและให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเองมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 8 ผู้บริหารมีบทบาทในการสอนงาน ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

ลำดับที่ 9 องค์กรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนช่วยในการวางแผนกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 10 บุคลากรกระตือรือร้นที่จะหาเครือข่ายในการเรียนรู้จากบุคคลสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

#### 4.2.4 ด้านการจัดการความรู้

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการจัดการความรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการจัดการความรู้

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. องค์กรมีการแสวงหาข้อมูลที่อยู่นอกสายงานของเราที่จะมาให้หารทำงานขององค์กรดีขึ้น	2.94	0.875	เห็นด้วยปานกลาง	4
2. องค์กรมีระบบที่สามารถเข้าถึงระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.08	0.789	เห็นด้วยปานกลาง	2
3. บุคลากรติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรด้วยการพิจารณาสิ่งที่บุคคลอื่นทำอยู่ ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแข่งดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	2.94	0.875	เห็นด้วยปานกลาง	4
4. บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะในด้านการสร้างนวัตกรรมต่างๆ	2.84	0.937	เห็นด้วยปานกลาง	6
5. องค์กรมีการจัดโครงการสาธิต	2.77	0.932	เห็นด้วยปานกลาง	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
6. องค์กรมีระบบการจัดเก็บและแน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บ เพื่อให้บุคคลที่ต้องการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	2.79	0.926	เห็นด้วยปานกลาง	8
7. บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะเก็บรักษาความรู้ขององค์กรพร้อมทั้งแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น	3.10	0.841	เห็นด้วยปานกลาง	1
8. มีการใช้ทีมงานข้ามสายงาน	2.79	0.973	เห็นด้วยปานกลาง	8
9. องค์กรดำเนินการพัฒนากลยุทธ์และกลไกเพื่อที่จะแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	2.80	0.843	เห็นด้วยปานกลาง	7
10. องค์กรสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสการเรียนรู้ให้กับทุกคน	3.07	0.880	เห็นด้วยปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.91	0.887	เห็นด้วยปานกลาง	

จากตารางที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคลมีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.887

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้ เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะเก็บรักษาความรู้ขององค์กรพร้อมทั้งแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 2 องค์กรมีระบบที่สามารถเข้าถึงระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 องค์การสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ลำดับที่ 4 องค์การมีการแสวงหาข้อมูลที่อยู่นอกสายงานของเราที่จะมาให้หารทำงานขององค์การดีขึ้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875 และบุคลากรติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การด้วยการพิจารณาสิ่งที่บุคคลอื่นทำอยู่ ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแข่งดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 6 บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะในด้านการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.84 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 7 องค์การดำเนินการพัฒนากลยุทธ์และกลไกเพื่อที่จะแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 8 องค์การมีระบบการจัดเก็บและแน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บเพื่อใหบุคคลที่ต้องการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926 และมีการใช้ทีมงานข้ามสายงาน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 10 องค์การมีการจัดโครงการสาธิต มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2.4 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ	3.23	0.820	เห็นด้วยปานกลาง	2
2. บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าถึงระบบสารสนเทศความเร็วสูง	3.20	0.952	เห็นด้วยปานกลาง	3
3. องค์การมีการใช้สื่อประสมอิเล็กทรอนิกส์	3.10	0.950	เห็นด้วยปานกลาง	6
4. บุคลากรพร้อมที่จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการเรียนรู้	3.34	0.891	เห็นด้วยปานกลาง	1
5. องค์การใช้เทคโนโลยีในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่มอาทิ การบริหารโครงการ เป็นต้น	2.88	0.874	เห็นด้วยปานกลาง	9
6. องค์การสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา ซึ่งเป็นระบบประสมประสานการเรียนรู้	2.86	0.921	เห็นด้วยปานกลาง	10
7. องค์การมี"ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน" เพื่อช่วยให้เราเรียนรู้ดียิ่งขึ้น	3.10	0.912	เห็นด้วยปานกลาง	6
8. องค์การมี"ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน" เพื่อสนองความต้องการในการเรียนรู้	3.11	0.886	เห็นด้วยปานกลาง	4
9. บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.11	0.957	เห็นด้วยปานกลาง	4
10. บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวมข้อมูลในแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการได้	3.01	0.847	เห็นด้วยปานกลาง	8
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.901</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.901

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 บุคลากรพร้อมที่จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 2 องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าถึงระบบสารสนเทศความเร็วสูง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 4 องค์การมี"ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน" เพื่อสนองความต้องการในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886 และบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.957

ลำดับที่ 6 องค์การมีการใช้สื่อประสมอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950 และองค์การมี"ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน"เป็นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อช่วยให้เราเรียนรู้ดียิ่งขึ้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 8 บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวมข้อมูลในแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการได้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 9 องค์การใช้เทคโนโลยีในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่มอาทิ การบริหารโครงการ เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 10 องค์การสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา ซึ่งเป็นระบบประสมประสานการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.921

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
พลวัตการเรียนรู้	3.17	0.829	เห็นด้วยปานกลาง	1
การปรับเปลี่ยนองค์การ	3.03	0.875	เห็นด้วยปานกลาง	4
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.08	0.914	เห็นด้วยปานกลาง	3
การจัดการความรู้	2.91	0.887	เห็นด้วยปานกลาง	5
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.09	0.901	เห็นด้วยปานกลาง	2
ภาพรวม	3.06	0.881	เห็นด้วยปานกลาง	

จากตารางที่ 7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.881 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 2 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 3 ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 13)

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 13 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 8 มีดังนี้

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี t-test จำแนกตามเพศ

องค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ (X)		p-value
	ชาย (n=41)	หญิง (n=73)	
1.ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้	3.172	3.163	0.936
2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.115	2.980	0.311
3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.146	3.045	0.486
4. ด้านการจัดการความรู้	2.981	2.873	0.445
5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.178	3.045	0.346
ภาพรวม	3.119	3.012	0.438

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.438 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเพศชายและเพศหญิงในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.119 และ 3.012 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.936, 0.311, 0.486, 0.445 และ 0.346 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเพศชายใน 5 ด้าน เท่ากับ 3.172, 3.115, 3.146, 2.981 และ 3.178 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของเพศหญิง เท่ากับ 3.163, 2.980, 3.045, 2.873 และ 3.045 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 1.2 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 9 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามอายุ

องค์การแห่งการเรียนรู้	อายุ (X)			p-value
	ต่ำกว่า 20-35 ปี	มากกว่า 35-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
1.ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้	3.245	3.040	3.167	0.12
2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	3.064	2.938	3.200	0.326
3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.224	2.936	3.174	0.143
4. ด้านการจัดการความรู้	2.998	2.764	3.132	0.1
5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.138	2.945	3.405	0.049*
ภาพรวม	3.134	2.925	3.252	0.098

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอายุต่ำกว่า 20-35 ปี มากกว่า 35-50 ปีและมากกว่า 50 ปีขึ้นไปในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.134, 2.925 และ 3.252 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจาก ค่า p-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ มีค่า p-value เท่ากับ 0.12, 0.326, 0.143, และ 0.1 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอายุต่ำกว่า 20-35 ปีใน 4 ด้านเท่ากับ 3.245, 3.064, 3.224 และ 2.998 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของอายุ 35-50 ปีใน 4 ด้านเท่ากับ 3.040, 2.938, 2.936 และ 2.764 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปใน 5 ด้านเท่ากับ 3.167, 3.200, 3.174 และ 3.132 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบในตารางที่ 10 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	กลุ่มที่		
			1	2	3
มากกว่า 20 - 35 ปี	3.138	1	-	0.189	0.174
มากกว่า 35 - 50 ปี	2.945	2	-	-	0.016*
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	3.405	3	-	-	-

\*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 35-50 ปีมีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 35-50 ปี และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ 2.945, 3.405 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 11 มีดังนี้  
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการศึกษา ( $\bar{X}$ )			p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	
1.ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.300	3.155	3.167	0.872
2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.217	3.027	3.008	0.779
3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.167	3.129	3.021	0.726
4. ด้านการจัดการความรู้	3.200	2.913	2.877	0.586
5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.267	3.095	3.071	0.822
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.230</b>	<b>3.064</b>	<b>3.028</b>	<b>0.763</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.763 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.230, 3.064 และ 3.028 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.872, 0.779, 0.726, 0.586 และ 0.822 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีใน 5 ด้านเท่ากับ 3.300, 3.217, 3.167, 3.200 และ 3.267 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับปริญญาตรี เท่ากับ 3.155, 3.027, 3.129, 2.913 และ 3.095 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 3.167, 3.008, 3.021, 2.877 และ 3.071 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 1.4 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 12 มีดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามตำแหน่งงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน (X)			p-value
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายวิชาการ	ฝ่ายสนับสนุนการสอน	
1.ด้านพลวัตการเรียนรู้	2.950	3.087	3.223	0.377
2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.038	2.952	3.059	0.765
3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.038	3.000	3.120	0.742
4. ด้านการจัดการความรู้	2.800	2.794	2.972	0.464
5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.113	2.929	3.093	0.328
<b>ภาพรวม</b>	<b>2.988</b>	<b>2.952</b>	<b>3.106</b>	<b>0.508</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.508 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนงานสอนในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 2.988, 2.952 และ 3.106 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.377, 0.765, 0.742, 0.464 และ 0.328 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของฝ่ายบริหารใน 5 ด้านเท่ากับ 2.950, 3.038, 3.038, 2.800 และ 3.113 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของฝ่ายวิชาการใน 5 ด้านเท่ากับ 3.087, 2.952, 3.000, 2.794 และ 2.929 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของฝ่ายสนับสนุนงานสอนใน 5 ด้านเท่ากับ 3.223, 3.059, 3.120, 2.972 และ 3.093 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 1.5 : บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 13 มีดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X)				p-value
	0-3 ปี	มากกว่า 3-6 ปี	มากกว่า 6-9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	
1.ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.354	3.117	3.100	3.163	0.074
2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.292	2.967	3.047	2.986	0.506
3.ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล	3.531	3.050	3.132	2.984	0.11
4. ด้านการจัดการความรู้	3.146	2.856	3.100	2.823	0.293
5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.177	3.117	3.032	3.088	0.954
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.300</b>	<b>3.021</b>	<b>3.082</b>	<b>3.009</b>	<b>0.513</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในงาน การศึกษาวิจัยนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.513 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของระยะเวลาปฏิบัติงาน 0-3 ปี, มากกว่า 3-6 ปี, มากกว่า 6-9 ปีและมากกว่า 9 ปีขึ้นไปในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.300, 3.021, 3.082 และ 3.009 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.074, 0.506, 0.11, 0.293 และ 0.954 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 0-3 ปีใน 5 ด้าน เท่ากับ 3.354, 3.292, 3.531, 3.146 และ 3.177 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 3-6 ปี เท่ากับ 3.117, 2.967, 3.050, 2.856 และ 3.117 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6-9 ปี เท่ากับ 3.100, 3.047, 3.132, 3.100 และ 3.032 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป เท่ากับ 3.163, 2.986, 2.984, 2.823 และ 3.088 ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

#### 1. ด้านพลวัตการเรียนรู้

- กระตุ้นทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ แบ่งปันความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน
- กระตุ้นการเรียนรู้ให้เป็นนโยบายหลักขององค์กร
- เป็นการยากที่จะทำให้อยากเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นข้อจำกัด
- ส่งเสริมให้มีนโยบายกระบวนการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้
- ต้องการให้ผู้บริหารในองค์กรได้สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอตลอดไป โดยการจัดทำแผนระยะยาว
- ควรมีการรณรงค์ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยังไม่มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง
- ควรมีการจัดอบรมให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยเริ่มต้นจากการจัดอบรมพนักงานใหม่ ของสถาบันเพื่อให้เข้าใจและรู้จักองค์กรได้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการปรับทัศนคติ การมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- องค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองของบุคลากร และควรใช้วิธีที่หลากหลาย
- องค์กรยังขาดการเข้าร่วมอย่างจริงจังของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งทำให้การพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังอยู่แค่กลุ่มเล็ก ๆ
- พลวัตมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว โดยอาจส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้นบุคลากรควรได้รับความรู้ด้านพลวัต

## 2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

- การปรับเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรเช็คศักยภาพและเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร
- กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้(ไม่เข้าใจจะไม่ร่วมมือ)
- ปลุกฝังทัศนคติการรักองค์กร
- ในการปรับเปลี่ยนองค์กร ควรมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนก่อนที่จะปรับเปลี่ยน มิใช่ว่าจะเปลี่ยน แต่ไม่มีแนวทาง
- มีกระบวนการปรับเปลี่ยนให้เป็นรูปธรรม
- องค์กรควรเปิดเวทีให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กัน เป็นประจำสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้จากการประชุมปรึกษาหารือกัน มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรต่อไป
- ปรับเปลี่ยนให้กระชับ ไม่ซับซ้อน ในการสื่อสารจะดีขึ้น
- องค์กรภายในขณะๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ บรรยากาศที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ยังไม่ค่อยมี เห็นได้จากสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ที่ทำงาน ห้องทำงาน ไม่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกระฉับกระเฉงเท่าที่ควร เช่น แสงไปสลับ ๆ ป้าย-บอร์ด, ประกาศที่ไม่น่าสนใจ ไม่เชิญชวนให้ติดตาม ด้านการจัดแต่งภูมิทัศน์ ที่บางมุมเป็นมุมอับ ควรมีการปรับปรุงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน
- ผู้บริหารยังไม่สามารถชี้แนะแนวทางร่วมของคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรเน้นให้เห็นการปรับปรุงตัวจากฝั่งความสำเร็จ และ ความล้มเหลว การหลงในความสำเร็จจะทำให้การพัฒนาหยุดยั้งที่ การจมกับความล้มเหลวก็ไม่เกิดการพัฒนา
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร
- ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นจำเป็นต้องใช้ขอขานการดำเนินการ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างไรทั้งต่อองค์กรและตนเอง
- การบริหารองค์กรรูปแบบใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นต้องให้ความรู้และคำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

### 3. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

- หากเพิ่มอำนาจกับคนที่รู้จักใช้อำนาจถูกทาง ก็ส่งผลดีต่อองค์กร หากเพิ่มให้กับคนเห็นแก่ตัว ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรลดลง และส่งผลเสียต่อองค์กร
- เหมาะสม
- พิจารณาในทุกมิติ รวมถึงการรับฟังทั้ง Top Down & Bottom Up
- ควรเพิ่มอำนาจบุคคลได้ ถ้าบุคคลมีการใช้อำนาจ ในทาง ที่เหมาะสมควร ใช้อำนาจมากขึ้น
- นโยบายส่งเสริมการตัดสินใจร่วม เพื่อการปฏิบัติงาน
- องค์กรควรเพิ่ม โอกาสในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร โดยมีขอบเขตที่เหมาะสมและเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การกระจายอำนาจไม่ควรเพิ่มเพราะจะทำให้เกิดการยึดติดในอำนาจ
- ขอเชื่อม โยงกับข้อ 29 องค์กรส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจุบันสถาบันฯ ยังทำอยู่ในขอบเขตที่ไม่กว้างขวางนัก ภายในหน่วยงาน ภายในเอง การพบปะ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละคณะ ยังเป็นเรื่องค่อนข้างยาก และถ้าภายนอกสถาบันฯ ด้วยแล้ว การส่งเสริมให้บุคลากรออกไปเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นเรื่องที่ยาก สถาบันควรเร่งส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรมกับภายนอกมากขึ้น เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการทำงาน
- ยังไม่เข้าใจภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหาร
- การเพิ่มอำนาจแก่บุคคลยังมีน้อย อำนาจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา
- ตัดสินใจในภาระงานของตน ก็ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าทำตามอำนาจของผู้ไม่รู้จักใช้อำนาจก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา
- ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน
- การเพิ่มอำนาจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น การเพิ่มอำนาจให้บุคคล ถ้าดูความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่งาน ตามสายการบังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. ด้านการจัดการความรู้

- ต้องเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะมีกิจกรรมตามมา ความร่วมมือจะเกิดมากขึ้น
- ควรเข้ามาหาความรู้ในองค์กรได้ง่าย และสะดวก
- ส่งเสริมให้มีความสำคัญแก่นุคลากรที่สร้างสรรค์ความรู้ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติ
- การยึดติดกับความลับของข้อมูลความรู้ ก็น่าจะไม่ได้ผลเท่าที่นัก
- มีการใช้ KM เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- องค์กรควรมีการจัดทำเว็บไซต์ด้านการจัดการความรู้ โดยการให้แต่ละส่วนงาน ได้มีโอกาสนำเสนอข้อมูลผลัดเปลี่ยนกัน ไปลงในเว็บไซด์ดังกล่าว แต่ถ้าหากได้มีการดำเนินการดังกล่าวแล้ว ก็น่าจะ มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
- ควรจัดการให้เป็นระบบสามารถหาและสืบค้นได้ง่าย
- บุคลากรยังให้ความสำคัญ ความสนใจน้อยมาก ด้านการจัดการความรู้ยังอยู่ในวงที่จำกัด ภายในองค์กร ภายในคณะ ยังไม่เป็นรูปธรรมมากนัก บุคลากรยังไม่ตระหนักซัดกับคำว่า KM และจะมีการจัดการรูปแบบใดให้บุคลากรเข้าถึงคำว่า KM ได้อย่างแท้จริง สถาบันควรริบดำเนินการ
- บุคลากรยังขาดความเข้าใจการให้ Sharing ซึ่งกันและกันของบุคคล
- ควรสร้างเครือข่ายความรู้กับองค์กรหรือบุคลากรภายในสถาบันมากขึ้น
- การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเข้าถึงง่ายขึ้น
- ในทางนโยบายนั้นดีมาก แต่ถ้านำมาปฏิบัติได้อย่างนโยบายก็จะดียิ่งขึ้น
- ขาดการแบ่งปันความรู้ขององค์กร และให้มีการใช้ทีมงานข้ามสายงานในการถ่ายทอดความรู้
- การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ยังมีอยู่น้อย
- องค์กรควรมีระบบรองรับการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

#### 5. ด้านการประยุกต์เทคโนโลยี

- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่า การใช้เทคโนโลยีเลยไปได้ช้า
- บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยี แต่ระบบสนับสนุนมีน้อย ทำให้ขาดประสิทธิภาพด้านข้อมูล
- เป็นช่องทางที่จะทำให้ง่ายและสะดวก
- พยายามจัดระบบการสื่อสารภายในให้มีความคล่องตัว และใช้งานได้ตลอดเวลา
- ไม่มีการสอนใช้ เทคโนโลยีที่ดี เป็นการสอนเฉพาะกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มีนโยบาย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง
- องค์กรควรจะสนใจให้บุคลากรที่มีศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ สร้างสรรผลงาน และมีการตอบแทนอย่างเหมาะสม ที่จะผลักดันให้นำเทคโนโลยีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้งานในองค์กร
- แจกไอแพดคนละเครื่องจะดีมาก
- ทุกหน่วยงานและสถาบันควรเน้น และให้ความสำคัญว่า มีความพร้อมมากน้อย มีปัญหาอะไร เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบัน
- ควรใช้เทคโนโลยีปรับปรุงการเรียนการสอน การวิจัย มากขึ้น โดยสถาบันเป็นผู้ผลักดัน กระตุ้น และฝึกอบรม รวมทั้งจัดหาเทคโนโลยี
- ยังมีน้อย บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยี
- ควรมีการอบรมความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน
- องค์กรมีเว็บไซต์ KM เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ แต่ยังมีเพียงกลุ่มเล็กๆ ที่รู้
- เทคโนโลยีมีความจำเป็นในชีวิตประจำวันมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### อภิปรายผลการวิจัยและวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในสถาบันฯ รวมทั้งสิ้น 114 ตัวอย่าง โดยงานวิจัยนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาหลักไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (t-test and One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ในบทที่ 3 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.04 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.96

#### 2. อายุ

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีอายุมากกว่า 35-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.49 รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 20-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.84 และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.67

#### 3. ระดับการศึกษา

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.61 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.26

#### 4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56.14 รองลงมา คือมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6-9 ปีคิดเป็นร้อยละ 16.67 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.79 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 0-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.40

#### 5. ตำแหน่งงาน

- กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีตำแหน่งงานอยู่ในฝ่ายสนับสนุนงาน คิดเป็นร้อยละ 65.79 รองลงมาคือ ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 27.19 และฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.02

### 5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งหมด 5 ด้านประกอบด้วย ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจของบุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

### 5.1.2.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.812 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพลวัตการเรียนรู้ เป็นรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ลำดับที่ 2 คือ องค์กรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และลำดับที่ 3 คือ บุคคลและทีมงาน ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

### 5.1.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.875 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ลำดับที่ 2 คือ องค์กรมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และลำดับที่ 3 คือ โอกาสแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ถูกรวมไว้ในแผนปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

### 5.1.2.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.914 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการเสริมอำนาจบุคคล เป็นรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ องค์กรส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ลำดับที่ 2 คือ องค์กรกระจายอำนาจจากส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วน ของหน้าที่รับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.1.2.4 ด้านการจัดการความรู้

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้ เป็นรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะเก็บรักษาความรู้ขององค์กรพร้อมทั้งแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ลำดับที่ 2 คือ องค์กรมีระบบที่สามารถเข้าถึงระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และลำดับที่ 3 คือ องค์กรสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสการเรียนรู้ให้กับทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07

#### 5.1.2.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.901 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นรายชื่ออยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรพร้อมที่จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ลำดับที่ 2 คือ องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และลำดับที่ 3 คือ บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าถึงระบบสารสนเทศความเร็วสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

#### 5.1.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ในด้านการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ t-test และ One-Way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1.2 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

**สมมติฐานที่ 1.3 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

**สมมติฐานที่ 1.4 : บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

**สมมติฐานที่ 1.5 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศ ไม่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

**5.1.4 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

#### **1. ด้านพลวัตการเรียนรู้**

- กระตุ้นทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ แบ่งปันความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน
- กระตุ้นการเรียนรู้ให้เป็นนโยบายหลักขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เป็นการยากที่จะทำให้หายากเรียนรู้ตลอดเวลาเพราะมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นข้อจำกัด
- ส่งเสริมให้มีนโยบายกระบวนการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้
- ต้องการให้ผู้บริหารในองค์กรได้สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดไป โดยการจัดทำแผนระยะยาว

- ควรมีการรณรงค์ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้มากขึ้น
- ยังไม่มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง
- ควรมีการจัดอบรมให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยเริ่มต้นจากการจัดอบรมพนักงานใหม่ ของสถาบันเพื่อให้เข้าใจและรู้จักองค์กรได้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการปรับทัศนคติ การมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

- องค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองของบุคลากร และควรใช้วิธีที่หลากหลาย

- องค์กรยังขาดการเข้าร่วมอย่างจริงจังของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งทำให้การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังอยู่แค่กลุ่มเล็ก ๆ

- พลวัตมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว โดยอาจส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้นบุคลากรควรได้รับความรู้ด้านพลวัต

## 2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

- การปรับเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรเช็คศักยภาพและเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร
- กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้(ไม่เข้าใจจะไม่ร่วมมือ)
- ปลูกฝังทัศนคติการรักองค์กร
- ในการปรับเปลี่ยนองค์กร ควรมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนก่อนที่จะปรับเปลี่ยน มิใช่ว่าจะเปลี่ยน แต่ไม่มีแนวทาง

- มีกระบวนการปรับเปลี่ยนให้เป็นรูปธรรม
- องค์กรควรจะเปิดเวทีให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กัน เป็นประจำสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้จากการประชุมปรึกษาหารือกัน มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรต่อไป

- ปรับเปลี่ยนให้กระชับไม่ซับซ้อนในการสื่อสารจะดีขึ้น
- องค์กรภายในคณะฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ บรรยากาศที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ยังไม่ค่อยมี เห็นได้จากสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ที่ทำงาน ห้องทำงาน ไม่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกระฉับกระเฉงเท่าที่ควร เช่น แสงไปสลับ ๆ ป้าย-บอร์ด, ประกาศที่ไม่น่าสนใจ ไม่เชิญชวนให้ติดตาม ด้านการจัดแต่งภูมิทัศน์ ที่บางมุมเป็นมุมอับ ควรมีการปรับปรุงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

- ผู้บริหารยังไม่สามารถชี้นำแนวทางร่วมของคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ลงนามไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นใบเขียวหรือเห็นดำเนินการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ควรเน้นให้เห็นการปรับปรุงตัวจากฝั่งความสำเร็จ และ ความล้มเหลว การหลงในความสำเร็วจะทำให้การพัฒนาหยุดยั้งที่ การจมกับความสำเร็จก็ไม่เกิดการพัฒนา
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร
- ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างไรทั้งต่อองค์กรและตนเอง
- การบริหารองค์กรรูปแบบใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นต้องให้ความรู้และคำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

### 3. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

- หากเพิ่มอำนาจกับคนที่รู้จักใช้อำนาจถูกทาง ก็ส่งผลดีต่อองค์กร หากเพิ่มให้กับคนเห็นแก่ตัว ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรลดลง และส่งผลเสียต่อองค์กร
- เหมาะสม
- พิจารณาในทุกมิติ รวมถึงการรับฟังทั้ง Top Down & Bottom Up
- ควรเพิ่มอำนาจบุคคลได้ ถ้าบุคคลมีการใช้อำนาจ ในทาง ที่เหมาะที่ควร ใช้อำนาจมากขึ้น
- นโยบายส่งเสริมการตัดสินใจร่วม เพื่อการปฏิบัติงาน
- องค์กรควรจะมีโอกาสในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร โดยมีขอบเขตที่เหมาะสมและเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การกระจายอำนาจไม่ควรเพิ่มเพราะจะทำให้เกิดการยึดคิดในอำนาจ
- ขอเชื่อมโยงกับข้อ 29 องค์กรส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจุบันสถาบันฯ ยังทำอยู่ในขอบเขตที่ไม่กว้างขวางนัก ภายในหน่วยงาน ภายในอง การพบปะ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละคณะ ยังเป็นเรื่องค่อนข้างยาก และถ้าภายนอกสถาบันฯ ด้วยแล้ว การส่งเสริมให้บุคลากรออกไปเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเป็นเรื่องที่ยาก สถาบันควรเร่งส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรมกับภายนอกมากขึ้น เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการทำงาน
- ยังไม่เข้าใจภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหาร
- การเพิ่มอำนาจแก่บุคคลยังมีน้อย อำนาจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา
- ตัดสินใจในภาระงานของตน ก็ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าทำตามอำนาจของผู้ไม่รู้จักใช้อำนาจก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา
- ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- การเพิ่มอำนาจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น การเพิ่มอำนาจให้บุคคล ถ้าดูความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่งาน ตามสายการบังคับบัญชา

#### 4. ด้านการจัดการความรู้

- ต้องเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะมีกิจกรรมตามมา ความร่วมมือจะเกิดมากขึ้น
- ควรเข้ามาหาความรู้ในองค์กรได้ง่าย และสะดวก
- ส่งเสริมให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์ความรู้ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติ
- การยึดติดกับความลับของข้อมูลความรู้ ก็น่าจะไม่ได้ผลเท่านัก
- มีการใช้ KM เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- องค์กรควรมีการจัดทำเว็บไซต์ด้านการจัดการความรู้ โดยการให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสนำเสนอข้อมูลผลัดเปลี่ยนกันไปลงในเว็บไซต์ดังกล่าว แต่ถ้าหากได้มีการดำเนินการดังกล่าวแล้ว ก็น่าจะ มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
- ควรจัดการให้เป็นระบบสามารถหาและสืบค้นได้ง่าย
- บุคลากรยังให้ความสำคัญ ความสนใจน้อยมาก ด้านการจัดการความรู้ยังอยู่ในวงที่จำกัด ภายในองค์กร ภายในคณะ ยังไม่เป็นที่รูปธรรมมากนัก บุคลากรยังไม่ตระหนักชัดกับคำว่า KM และจะมีการจัดการรูปแบบใดให้บุคลากรเข้าถึงคำว่า KM ได้อย่างแท้จริง สถาบันควรริบดำเนินการ
- บุคลากรยังขาดความเข้าใจการให้ Sharing ซึ่งกันและกันของบุคคล
- ควรสร้างเครือข่ายความรู้กับองค์กรหรือบุคลากรภายในสถาบันมากขึ้น
- การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเข้าถึงง่ายขึ้น
- ในทางนโยบายนั้นดีมาก แต่ถ้านำมาปฏิบัติได้อย่างนโยบายก็จะดียิ่งขึ้น
- ขาดการแบ่งปันความรู้ขององค์กร และให้มีการใช้ทีมงานข้ามสายงานในการถ่ายทอดความรู้
- การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ยังมีอยู่น้อย
- องค์กรควรมีระบบรองรับการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

#### 5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่า การใช้เทคโนโลยีเลยไปได้ช้า
- บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยี แต่ระบบสนับสนุนมีน้อย ทำให้ขาดประสิทธิภาพด้านข้อมูล

- เป็นช่องทางที่จะทำให้ง่ายและสะดวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พยายามจัดระบบการสื่อสารภายในให้มีความคล่องตัว และใช้งานได้ตลอดเวลา
- ไม่มีการสอนใช้ เทคโนโลยีที่ดี เป็นการสอนเฉพาะกลุ่ม
- มีนโยบาย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง
- องค์กรควรจะมุ่งใจให้บุคลากรที่มีศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ สร้างสรรผลงาน และมีการตอบแทนอย่างเหมาะสม ที่จะผลักดันให้นำเทคโนโลยีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้งานในองค์กร
- แจกไอแพดคนละเครื่องจะดีมาก
- ทุกหน่วยงานและสถาบันควรเน้น และให้ความสำคัญว่า มีความพร้อมมาก น้อย มีปัญหาอะไร เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบัน
- ควรใช้เทคโนโลยีปรับปรุงการเรียนการสอน การวิจัย มากขึ้น โดยสถาบันเป็นผู้ผลักดัน กระตุ้น และฝึกอบรม รวมทั้งจัดหาเทคโนโลยี
- ยังมีน้อย บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยี
- ควรมีการอบรมความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน
- องค์กรมีเว็บไซต์ KM เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ แต่ยังมีเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ที่รู้
- เทคโนโลยีมีความจำเป็นในชีวิตประจำวันมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สำหรับการวิจัยนี้ ได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะสามารถทำให้องค์กรขยายขีดความสามารถทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องสร้างกระบวนการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้ องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านพลวัตการเรียน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Marquardt,1994) การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรก็เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ องค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าก็จะเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร เมื่อการเรียนรู้ได้ผนวกกับการจัดการความรู้ที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้พ้นจากพันธกิจแล้ว กรุณาส่งคืนเอกสารนี้ทันที ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่ในที่สาธารณะ หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต หากฝ่าฝืนจะดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ขององค์กร มีการเติบโตและพัฒนาต่อไปได้ยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งซึ่งได้รับการส่งมอบแต่เพียงอย่างเดียว ยังเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นใหม่ได้จากความคิด ประสบการณ์และการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรแต่ละคนจะเป็นทรัพยากรความรู้ให้แก่บุคคลอื่น ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริการและการจัดการที่นำเอาความรู้ความสามารถ ตลอดจนสติปัญญาของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ด้วยการอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานภายใต้องค์ความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 95) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์กรและการจัดการความรู้ มี 6 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อม โครงสร้างองค์กร ระบบบริหารภายในองค์กร กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

งานของ Pedler M., Burguynne J. และ Boydell T. (1991) และ Marquardt และ Reynolds (1994) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate learning culture) การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment)

### 5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผล ดังนี้

เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐและเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล (2552:บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปฐนียา ศิริประพจน์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในการระดมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา อาจเป็นเพราะว่า เพศที่ต่างกัน สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เท่ากัน ดังนั้นเพศจึงไม่มีผลต่อการรับรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**อายุแตกต่างกัน** มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า องค์กรต่าง ๆ คำนึงถึงการสื่อสารในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง ทั้งแบบช่องทางปกติและแบบการใช้ Social Media ต่าง ๆ ทำให้อายุไม่มีผลต่อการรับรู้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552:บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-50 ปี อาจเป็นเพราะว่า คนที่มีอายุมากจะต้องพยายามในการปรับตัวในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมากกว่า จึงต้องเข้าไปรับรู้ข่าวสารและสร้างความเข้าใจให้กับตัวเอง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

**ระดับการศึกษาแตกต่างกัน** มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคคลากรที่มีการศึกษาในระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสนใจและกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เพื่อให้ตัวเองสามารถพัฒนาความรู้ให้เทียบเท่ากัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552:บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของอุษาลักษณ์ ฮวบเยี่ยม(2549: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรของคณะทำงานเพื่อดำเนินการบริหารจัดการความรู้ภายในกรมบังคับคดีเพื่อเป็นองค์การเรียนรู้ คือ ระดับการศึกษาและงานวิจัยของปฐนียา ศิริประพฤทธิ์ (2548 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือในกระดุมและเผยแพร่ความรู้ของพนักงาน คือ เพศ ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน** มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน จะแสวงหา ข้อมูลหรือการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552:บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตำแหน่งงานแตกต่างกัน** มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากร ภายในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการ จัดการองค์ความรู้ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่งไหน ช่องทางสื่อสารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรได้อย่างทั่วถึง แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทรและณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552:บทคัดย่อ) ที่พบว่า บุคลากร ภายในสถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการ จัดการองค์ความรู้แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

● **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการเพิ่มปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น สถานภาพสมรส รายได้ เป็นต้น
2. ควรสำรวจความคิดเห็นในระยะเวลาที่ต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลการวิจัยตรงกัน หรือไม่
3. ควรจะมีการวิจัยในองค์กรอื่น ๆ ว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- จำเนียร ช่วงโชติ. 2528. **จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรราพร เสมอใจ. 2550. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เดโช สนวนานนท์. 2516. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : โพธิ์สามต้นการพิมพ์
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทองหล่อ สุวรรณภาพ. 2521. **จิตวิทยาการศึกษา**. อุบลราชธานี : หน่วยเอกสารทางการพิมพ์วิทยาลัยครูอุบลราชธานี.
- บุญธรรม กิจปรีดาปริสุทธ์. 2549. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2535. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิจารณ์ พานิช. 2548. การจัดการความรู้. (On-line) Available from <http://wwkmit.trf.or.th/Document/About KM/-KM-Article.pdf> (พฤษภาคม 16, 2548).
- ศุภกร เสรีรัตน์. 2544. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- เสรี วงษ์มณฑา. 2542. การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภกร เสรีรัตน์. 2544. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2524. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- สถิต วงศ์สวรรค์. 2529. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น
- สุรเชษฐ์ ชีระมณี. 2534. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
- อุดม ทุมโฆยิต. 2544. **เอกสารประกอบการศึกษาวิชาการจัดการ**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Crowther, J. 1995. Oxford Advance Learning's Dictionary. England : Clays.
- Garvin, David A., 1993. "Building a Learning Organization," **Harvard Business Review**, July-August, 78-91.
- Henry Gleitman. 1981. **Psychology**. New York : W.Norton Company.
- Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. 1979. **Organization and Management : A System and Contingency Approach**. Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Marquardt, M., & Reynolds, 1994. **The Global Learning Organization**, New York; IRWIN.

Marquardt, M., 1996. **Building the Learning Organization**, New York: McGrawHill.

Schemerborn, J.R. et, al. 1982. **Managing Organizational Behavior**. New York : John Wiley and Sons.

Senge, Peter F., 1990. **The Fifth Discipline**, New Work: Double day.

Solomon, M.R. 2002. **Consumer behavior : buying and being**. 5<sup>th</sup> ed., Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้