

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักทางหลวงชนบทที่ 8

BUREAU OFF RURAL ROADS 8 ORGANIZATION FOR THE PROMOTION OF LEARNING

ไพสิฐ สุทธิภาค

Paisit Sutipak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้สุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 387 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านรูปแบบการคิด และการคิดเชิงระบบ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความรอบรู้ ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านความรอบรู้แห่งตน การคิดเชิงระบบ และการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้าน การคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The research was conducted with the objectives to (1) Study the level of opinion regarding the development of an organization of learning (2) Compare opinions elicited from staff who had different personal statics on the development of an organization of learning. 387 selected as samples. Tools used was a questionnaire. Analysis was made by using statistic, percentage, mean values, standard deviation, test an value t (t-test), test an value F (F-test). Results from the research could be concluded as follow:

Results from the study on opinions elicited from staff regarding the development of an organization of learning on all 7 aspects, these included; form of thinking, systematic thinking, how well-informed the staff were, common vision, learning in team, management of knowledge, technology applying. In general opinions were very high.

Results from making comparison on opinions regarding development of an organization of learning by grouping samples in accordance with their sex, working experience, education, job position. The conclusion was that, staff with different sex had different opinions regarding the development of an organization of learning in the aspect of how well staff were informed, aspect of knowledge management, these differences produced a statistical significant value of .05. Staff with difference working experience, yielded differences in opinion regarding development of an organization of leaning on the following aspects; how well-informed the staff were, systematic thinking, management of knowledge. These differences produced a statistical significant value of .01 while in the aspect of common vision, the difference produced a statistical significant value of .05. Staff with different level of education had different opinions regarding the development of an organization of learning in the aspect of systematic thinking, these differences produced a statistical significant value of .05. Staff with different job position had different opinions regarding an organization of learning in the aspect of team learning, these differences produced a statistal significant value of .05, while in the aspect of how well-intoned the staff were, systematic thinking and management of knowledge, statistical significant value for those differences were .01.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคของข้อมูลข่าวสาร และความก้าว
ล้ำนำสมัยของเทคโนโลยี สิ่งที่สำคัญ อย่างยิ่งใน
การพัฒนาตนเองให้เทียบทันต่อความ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องก็คือ การใฝ่
เรียนใฝ่รู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำการเรียนรู้
นั้น ไปพัฒนาศักยภาพของ ตนเองให้สอดคล้องกับ
สภาพ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
หากแต่ในสภาพความเป็นจริง ผู้คนส่วนใหญ่
ยังคงยึดติดกับแนวความคิดเดิม คือการหยุดนิ่ง
อยู่กับที่ และรอคอย จึงไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่
เป็นนวัตกรรม และมีประสิทธิภาพเพียงพอ
สำหรับ แข่งขันในโลกของธุรกิจ

มนุษย์เป็น สิ่งที่มีชีวิตที่มีจิตสำนึก
ความคิด และมีศักยภาพในตัวเอง อยู่ที่ว่าจะ มี
โอกาสในการแสดงศักยภาพเหล่านั้นออกมา
เมื่อใด หรือมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
สังคม หรือสภาพแวดล้อมเหล่านั้นว่าให้ได้ให้
โอกาสในการแสดงศักยภาพหรือไม่
ตัวอย่างเช่น องค์กรส่วนใหญ่ในสภาวะการณ์
ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรมักจะไม่มีโอกาส ใน
การแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่าง
ชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถรับรู้ได้ว่า ใครมี
ความสามารถพิเศษในด้านใด เพราะผู้ที่มีโอกาส
แสดงความคิดเห็นและแสดง ความสามารถนั้น
จะอยู่ในระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานเท่านั้น
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น

บุคลากร นโยบาย วัฒนธรรม และระบบผู้
อาวุโส ซึ่งในแต่ละ องค์กรก็จะแตกต่างกัน
ออกไป จึงทำให้พนักงานทั่วไปส่วนใหญ่ไม่
อิสระทางค่าน ความคิด ไม่กล้าแสดงออก
และทำงานตามคำสั่งเท่านั้น เมื่อคนไม่มีการ
พัฒนา องค์กรก็ ไม่สามารถพัฒนาได้ ดังนั้น
หากบุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถพัฒนา
ตัวเอง และ แสดงออกได้อย่างเต็ม
ความสามารถ องค์กรก็จะก้าว ไปสู่
ความสำเร็จได้ เพราะ “คน” นับเป็นแรงขับ
เคลื่อนที่ดีที่สุดในการนำองค์กรไปสู่ความ
เป็นเลิศ ในทุกด้าน ไม่เพียงแต่เพิ่มผลกำไร
ในเชิงธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคงประสิทธิภาพใน
เรื่องของการพัฒนา องค์กรที่ดีได้อีกด้วย

สำนักทางหลวงชนบทเป็นองค์กร
หนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัย
ภายใน ภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อ
พนักงานในองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยน
โครงสร้างขององค์กร การนำเทคโนโลยี
สารสนเทศเข้ามาใช้ในการ-ทำงาน และ
กลยุทธ์ ที่ผู้บริหารนำเข้ามาใช้ในการบริหาร
จัดการองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย
เป็นคั่น ในปัจจุบันมีการนำระบบ ซอฟต์แวร์
สำเร็จรูปมาใช้ในการทำงานมากขึ้น รวมถึง
การปลูก จิตสำนึกให้พนักงานเป็นผู้ที่ใฝ่เรียน
ใฝ่รู้ โดยการจัดการฝึก-อบรมโดยใช้สื่อซีดี
เทรนนิ่ง (CD training) เพื่อให้พนักงานมี

ทางเลือกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิเคราะห์ที่เรียบง่าย แต่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีห้องชุดที่เป็นศูนย์รวมความรู้ในด้านต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับ พนักงานอีกด้วย แต่ทั้งนี้สิ่งที่จุดเตรียมนั้นส่งผลให้กับพนักงานเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์กร ดังนั้น จึงอยู่ที่ผู้บริหารของสำนักทางหลวงชนบทว่าจะมีแนวโน้มหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ อย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจาก มนุษย์เป็นสมบัติล้ำค่ามากที่สุดขององค์กร การที่ องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น มิได้อยู่เพียงแค่ หลักการบริหารหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในองค์กรด้วย ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญยิ่งขององค์กร การนำแนวทางการพัฒนาการสำนักทางหลวงชนบทให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดัน ส่งเสริม และพัฒนาสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์กรที่ได้เปรียบใน

ด้านการแข่งขันและเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาด้านการใฝ่เรียนรู้ของพนักงาน ด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกหนึ่งแห่งหนึ่งในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสำนักทางหลวงชนบทที่ 8
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 จำนวน 485 คนในปี 2551 เป็นประชากรทั้งหมด

ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

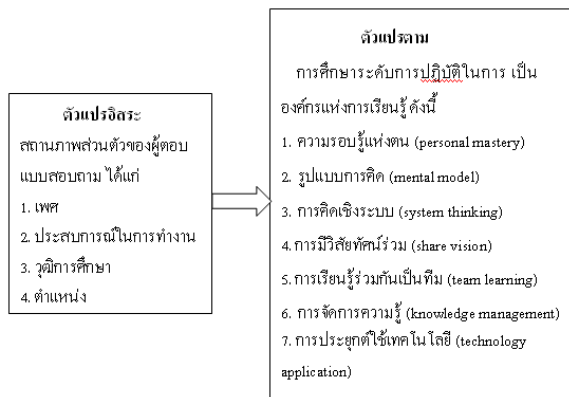
สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิ การศึกษา และ ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

การศึกษาระดับการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ความรอบ

รู้แห่งตน (personal mastery) รูปแบบการคิด (mental model) การคิดเชิงระบบ (system thinking) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) การจัดการความรู้ (knowledge management) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (technology application)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของการสำนักงานกลางของหน่วยงานที่ 8 จำนวน 485 คนในปี 2551 เป็นประชากรทั้งหมด
2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้สูตรคำนวณของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทหน่วยงานตามจำนวนที่กำหนด โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล จากตำรา งานวิจัย และการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานหลวงชนบทที่ 8 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกตอบตามรายการ ซึ่งจะถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามทั้งนี้ได้แบบสอบถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ เท่ากับ 0.60 ขึ้นไป (ตามเกณฑ์ 0.50-1.00) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความตรง (Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไป

ลองใช้ (try out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบการสื่อความหมาย และความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.946 และค่าความเที่ยง (Reliability) รายข้อมีค่าระหว่าง 0.93-0.94 ซึ่งได้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงใช้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการ ศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บและรวบรวมข้อมูล ในวิจัยด้วยตนเอง พร้อมทั้งทำการอธิบาย รายละเอียดในการตอบแบบสอบถามจนเป็นที่ เข้าใจ และนำแบบสอบถามฉบับที่มีความ สมบูรณ์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือในแต่ละส่วน แล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้น ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ และคิดค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การพัฒนาการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 7 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบการคิด การคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (technology application) โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความต้องการในแต่ละ ด้านและจัดระดับ คะแนน โดยใช้เกณฑ์ การประเมินความคิดเห็นของ Best

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ พนักงานสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านรูปแบบการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้ แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านการ จัดการความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถสรุป ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน ระดับ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความ คิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ เรียง ตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้แสดง

ศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ ท่านคิดว่าการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 นำมาใช้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำหาย สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่อง ท่านคิดว่าห้องสมุด สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญขององค์กร ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน ท่านมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงาน และมากที่สุด 1 ข้อคือ ท่านมีการฝึกฝนอบรมพัฒนาความสามารถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านรูปแบบการคิด ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถถ่ายโอนความรู้ของคุณได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ท่านคิดว่าการทำงานที่ผิดพลาดทำให้ท่าน เกิดการเรียนรู้ และมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านพัฒนาความคิดของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี

1.3 ด้านการคิดเชิงระบบ ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ท่านสามารถเชื่อมโยงความคิดของท่าน นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ท่าน มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและงานของผู้อื่น

1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจ ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 สร้างทัศนคติให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรท่านยอมรับในวิสัยทัศน์ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 และ พร้อมปฏิบัติตามอย่างเต็มความสามารถ และอยู่ใน ระดับ

มากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ ท่านยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามแก้ไขปัญหาที่เหล่านั้กันอย่างเต็มที่ ท่านสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวและร่วมแบ่งปัน กับเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด จำนวน 7 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นประจำ ท่านคิดว่า พนักงานสำนักงานหลวงชนบทที่ 8 มีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานร่วมกัน คือปฏิบัติงานให้ขึ้นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็นกันในทุกระดับ ท่านมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดและสิ่งที่ ได้เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 มีนโยบายในการสร้างทีมและเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ท่านมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน

1.6 ด้านการจัดการความรู้ ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงตามลำดับ Intranet ของ สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 ทำให้ท่านบริโภค ข่าวสารทั้งในและนอกองค์กรได้อย่าง ทันสมัย ท่านคิดว่า Intranet ของ สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 เป็นศูนย์รวม ความรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่ดี และสามารถใช้ได้ตลอดเวลา สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 มีการจัดเก็บความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถสืบค้น หรือเข้าถึง ความเหล่านั้นได้โดยง่ายและรวดเร็ว ท่านคิดว่า สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 มีการถ่ายโอนและเผยแพร่ ความรู้ในองค์กรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือ บุคคล อย่างต่อเนื่อง ท่านคิดว่า สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 ให้โอกาสพนักงานในการ เรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาตนเองเท่าๆ กัน พนักงาน สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 มีการเรียนศึกษาความเคลื่อนไหวจากภายนอกองค์กร เพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเองและองค์กร และระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อได้แก่ สำนักงานหลวงชนบทที่ 8 ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร

1.7 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
ระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อเรียงตามลำดับ ได้แก่ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 ทำให้การส่งเอกสารเป็นระบบและง่ายต่อการค้นหา ท่านคิดว่า สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ Internet ในการค้นหาความรู้ได้อย่างอิสระสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการ เรียน เช่น สื่อวีดิทัศน์การเรียนห้องฝึกอบรม สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการเรียนรู้ของพนักงาน สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 มีการออกแบบระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ขององค์กร สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือหลักในการทำงานขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสำนักทางหลวงชนบทที่ 8 อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานสำนักทางหลวงชนบทที่ 8

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 7 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบการคิด การคิดเชิงระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพการพัฒนา ไปสู่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลมีระดับความคิดเห็นเรื่องศักยภาพการพัฒนาในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุปผา พวงมาลี (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานสำนักทางหลวงชนบทที่ 8

จากการผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดของพนักงานสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 8 ตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความรอบรู้ และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสน่ห์ หงส์ทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นความแตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมด้านความรอบรู้แห่งตน การคิดเชิงระบบ การจัดการความรู้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการเรียน (ด้วยตนเอง) เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราชมพบที่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการ

เรียนรู้ด้วยตนเองในระดับบุคคลต้องอาศัยความพร้อมทั้งด้านร่างกายอารมณ์ สังคมและสติปัญญาความต้องการแต่ละบุคคล การให้สิ่งเสริมแรงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ในระดับองค์กรจะต้องสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศ เพื่อการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน เรียนรู้จากการแก้ปัญหาเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน

2.2 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดเชิงระบบแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสน่ห์ หงส์ทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความคิดเห็นความแตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ
เสน่ห์ หงษ์ทอง (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้
ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทย
พาณิชย์จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่
พบว่า พนักงานมีตำแหน่งงานแตกต่างกันมี
ความคิดเห็นในการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนา
ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีความแตกต่าง
กัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. เนื่องจากระดับการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 8
โดยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ยังพอมิแนวโน้มที่จะ
พัฒนา นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่ง
ผู้บริหารและพนักงานจะต้องให้ความร่วมมือ
และ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานและ
ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางและการจัดการ
ความรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การเปิดกว้าง
ให้พนักงานได้เรียนรู้จากภายนอก องค์กรได้
อย่างเสรี
2. ด้านวินัย 5 ประการ ด้านรูปแบบการ
คิด และการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก ด้าน
ความรอบรู้แห่งตน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ขึ้นอยู่กับ พนักงานเองที่
จะต้องขวนขวายหาความรู้ และผู้บริหาร หรือ

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานได้มี
โอกาส แสดง ความคิด เห็น แสดง
ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้
พนักงานเกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานมี
วิสัยทัศน์ร่วมกับองค์กร มีเป้าหมาย เป็นหนึ่ง
เดียวกันคือให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ผู้บริหารอาจทำแผนดำเนินงาน
เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
สำนักทางหลวงชนบทที่ 8 อย่างจริงจัง เช่น
จัดทำแผนและเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ การ
บริหารองค์ความรู้ และการสร้างองค์แห่งการ
เรียนรู้การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ใน
องค์กร กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ใน
องค์กรและวัฒนธรรมการเรียนรู้ใน องค์กร
เสริมสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร การให้
พนักงานได้ฝึกอบรมทั้งในและ นอกองค์กร
การถ่ายโอนความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน แทนกัน
ได้หรือการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการ
เรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของ สำนักทางหลวงชนบทที่ 8

2. ควบวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักทางหลวง
ชนบทที่ 8

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. (ม.ป.ป.). *การจัดการความรู้*.
คัมมื่อ 5 กรกฎาคม 2551, จาก [http://
www.dopa.go.th](http://www.dopa.go.th)

กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์. (ม.ป.ป.). *องค์กร
แห่งการเรียนรู้คืออะไร ทำไมจึงต้อง
เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้* คัมมื่อ 1
กันยายน 2551, จาก
<http://knowledge.cad.go.th>

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2549). *การ
จัดการความรู้* คัมมื่อ 29 มิถุนายน
2551, จาก
[http://www.si.mahidol.ac.th/km/kinsin
et/lo4.doc](http://www.si.mahidol.ac.th/km/kinsinet/lo4.doc)

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการ
เรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข*.
กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม

ธวัช บุญยมนี. (2550). *ภาวะผู้นำและการ
เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: เอ
เคียนสตรี.

บวร เทศารินทร์. (2548ก). *การบริหาร (ผู้นำ)
องค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง*. คัมมื่อ 26
กันยายน 2551, จาก

http://school.obec.go.th/sup_br3/ctI.htm

บวร เทศารินทร์. (2548ข). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*
คัมมื่อ 9 สิงหาคม 2551, จาก [http://
www.school.obec.go.th/sup_br3/ct_17.htm](http://www.school.obec.go.th/sup_br3/ct_17.htm)

ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2549). *การพัฒนาไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้(Learning
Organization)*. คัมมื่อ 10 กันยายน
2551, จาก <http://www.knrk.ac.th>

ปาริฉัตร สังฆะนันท์. (2548). *องค์กร
อัจฉริยะ: องค์กรแห่งการเรียนรู้*. คัม
มื่อ 18
กรกฎาคม 2551, จาก

www.dss.go.th/dssweb/st_articles

มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. (ม.ป.ป.).
Learning dynamic. คัมมื่อ 10
กรกฎาคม 2548,

จาก <http://www.hkm.nu.ac.th>

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2548). *การพัฒนา
องค์กร*. คัมมื่อ 26 กันยายน 2551,
จาก

<http://isc.ru.ac.th/data/ED0003424.doc>

มาร์ควอด, ไมเคิล เจ. (2548). *การพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้(บดินทร์
วิจารณ์,*

ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

[http://www.crma.ac.th/lawdepty
vichagan/lo.doc](http://www.crma.ac.th/lawdepty
vichagan/lo.doc)

รัชนิกร ดารกมาศ. (2549). การเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ตามทัศนะของบุคลากร
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Best, J. W. (1981). *Research in education*
(4th ed.). Englewood Cliffs,
NJ:Prentice-Hall.

โรงเรียนวัดราชบพิตร. (2548). เทคโนโลยี
สารสนเทศ. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2551,
จาก <http://rbu.rb.ac.th>

วิจารณ์ พานิช. (ม.ป.ป.). องค์กรแห่งการเรียนรู้
และการจัดการความรู้ ค้นเมื่อ 4
สิงหาคม 2551, จาก
[http://www.thamgo.org/webboard/vie
w.php? id=3453](http://www.thamgo.org/webboard/vie
w.php? id=3453)

วุฒิพล สกตเกียรติ . (2546). เอกสาร
ประกอบการเรียนวิชา ER 644 การ
เรียนรู้ของผู้ใหญ่ และผู้เรียนผู้ใหญ่.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย

รามคำแหง, ภาควิชาการศึกษา ต่อเนื่อง.

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (ม.ป.ป.). องค์กรเอื้อ
การเรียนรู้. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2548, จาก
<http://aved.edu.chula.ac.th/essay/resource.htm>

อโนมา คงตะแบก. (2545). องค์กรแห่งการ
เรียนรู้แนวทางพัฒนาในศตวรรษที่
21. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2551, จาก