

องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา
วิทยาเขตสระแก้ว

LEARNING ORGANIZATION FOR SUPPORTING
ASEAN ECONOMIC COMMUNITY OF
BURAPHA UNIVERSITY SAKAEO CAMPUS

ชนากรณ์ แต่งหมี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

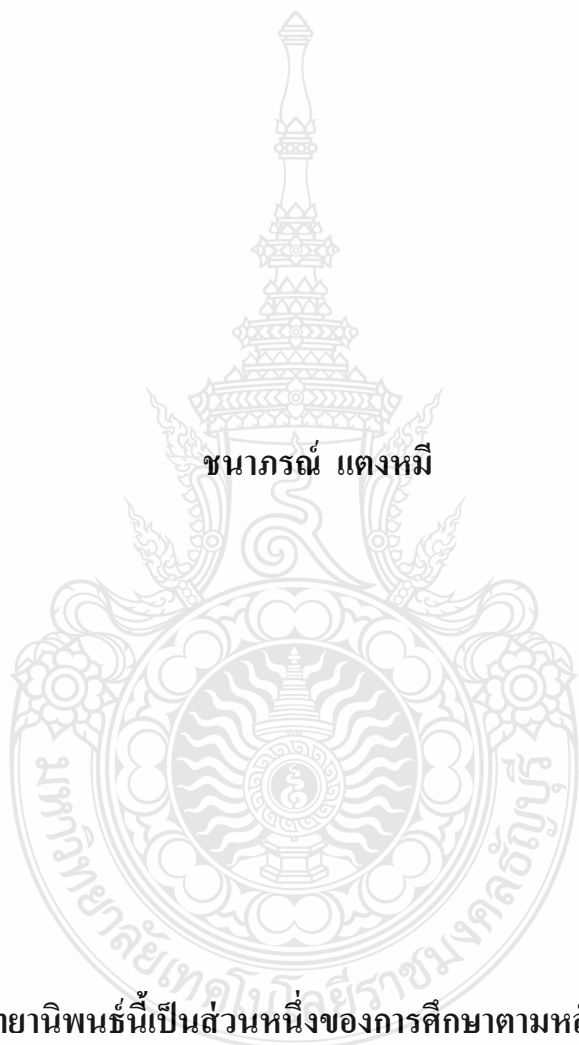
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา
วิทยาเขตสระแก้ว



ชนาภรณ์ แต่งหมี่

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา
วิทยาเขตสระแก้ว

Learning Organization for Supporting ASEAN Community of
Burapha University Sakaeo Campus

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวชนาภรณ์ แดงหมี

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

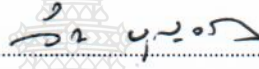
อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์อรุณี อินทรไพโรจน์, Ph.D.

ปีการศึกษา

2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



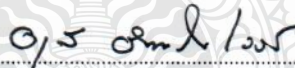
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วิระ บุญจริง, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพัฒน์ ภาสบุตร, ประ.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อรุณี อินทรไพโรจน์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายกรพี ชัยมงคล, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

หัวข้อวิทยานิพนธ์	องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวชนาภรณ์ แดงหมี
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อรุณี อินทรไพโรจน์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีวิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มบุคลากร แบบสอบถามจำนวน 72 ชุด และกลุ่มนิสิต แบบสอบถามจำนวน 300 ชุด สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Correlation

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สามารถชี้วัดได้จาก 7 ปัจจัย คือ ความสามารถส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.703 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือความสามารถส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ในขณะที่กลุ่มของนิสิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากและไม่มี ความแตกต่างระหว่าง กลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความพึงพอใจของนิสิต ความพึงพอใจของบุคลากร ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ และผลลัพธ์ทางการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน จากการศึกษาพบว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม

ของกลุ่มบุคลากรมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.833 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร ในขณะที่กลุ่มของนิสิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.705 และปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดของทั้งสองกลุ่ม คือ ด้านการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ระยะเวลาการทำงาน ผลการวิจัยยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับที่สูงมาก โดยทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประชาคมอาเซียน



Thesis Title	Learning Organization for Supporting ASEAN Community of Burapha University Sakaeo Campus
Name - Surname	Miss Chanaporn Tangmee
Major Subject	General Management
Thesis Advisor	Associate Professor Arunee Intrapairot, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the factors influencing the development of learning organization of Burapha University, Sakaeo Campus, to evaluate the outcomes of being a learning organization, and to provide helpful suggestions for improving the learning organization and making preparations for the ASEAN community. This research was a combination of quantitative and qualitative research. As for the quantitative part, the questionnaire was used as a tool for data collection. The respondents were 72 of administrators, lecturers and academic staff, and 300 of students. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation and correlation. As for the qualitative part, the received information was analyzed by content analysis.

The results indicated that the factors having an influence on learning organization development were personal ability, team learning, organizational culture which promoted learning, leadership, shared vision, openness to the surrounding environment, information and communication technology for learning. All factors mentioned above had a high level of influence on learning organization development. In addition, there was no difference between the staff and the student groups. For the staff group, the overall average of factors influencing the learning organization was 4.37 with a standard deviation of 0.703. The most influential factor was the personal ability while the least influential factor was leadership. For the student group, the overall average was 4.01 with a standard deviation of 0.660. The most influential factor for this group was team learning, and openness to the surrounding environment was the least influential factor.

The results received from learning organization development were satisfaction of student and staff, learning outcomes, and outcomes of preparations for the ASEAN community. The result

also showed that the outcome of being organization of learning was found at a high level. However, there was no difference between the staff and the student groups. For the staff group, the overall average was 4.21 with a standard deviation of 0.833, and the most influential factor was the satisfaction in their work. For the student group the overall average was 4.02 with a standard deviation of 0.705, and the most influential factor was learning. The least influential factor was the preparations for the ASEAN community in both groups. Personal factor which affected the operation of learning organization was duration of employment. The factors having an influence on learning organization development had a positive relationship with the outcomes received from learning organization development at a high level, and there was no difference between both groups.

Keywords: learning organization, Burapha University Sakaeo Campus, ASEAN community



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์อรุณี อินทรไพโรจน์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ระ บุญจริง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระพีพัฒน์ ภาสบุตร ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องของ วิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาที่ได้รับเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือพร้อมให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ รองศาสตราจารย์อนงค์นาฏ ศรีวิหก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระพีพัฒน์ ภาสบุตร และดร.จักรพันธ์ นาน่วม รวมถึงรองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสระแก้ว คณบดี คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร คณาจารย์ บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ และนิสิตของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ที่ให้ความร่วมมือในการ ตอบและรวบรวมแบบสอบถามในการศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณนางฐิตาภรณ์ แดงหมี (มารดาของผู้ศึกษา) ที่คอยดูแล ให้การสนับสนุน ในทุก ๆ ด้าน และคอยเป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษามาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว หรือผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นกุศลอันเกิดจากผลของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้แก่ทุก ๆ ท่านที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี หากการศึกษาใน ครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้

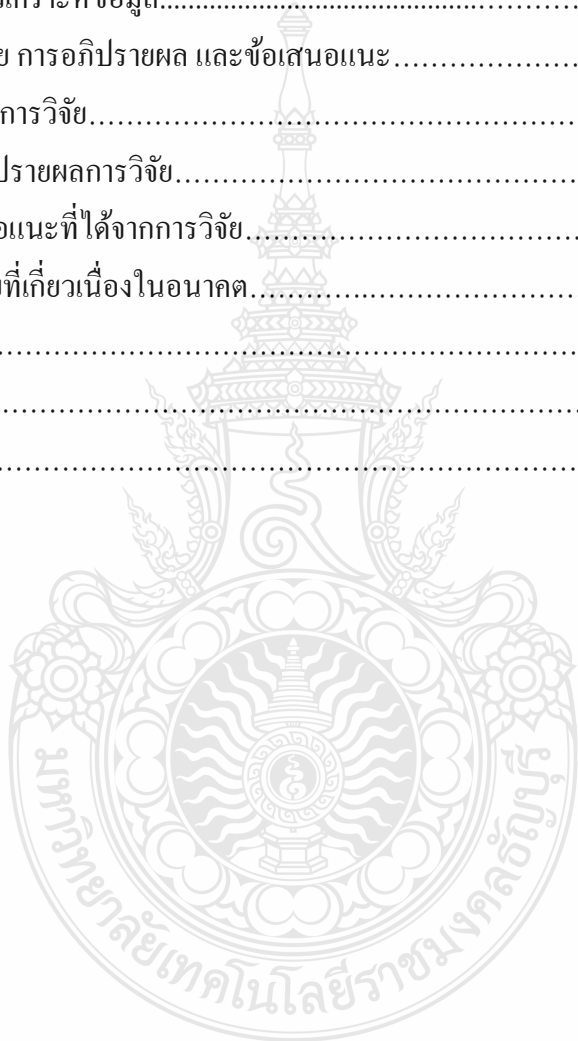
ชนาภรณ์ แดงหมี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 ข้อจำกัดของการวิจัย.....	18
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	22
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.....	23
2.2 ประชาคมอาเซียน.....	26
2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	63
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	118
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	124
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	127
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	127
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	132
ประวัติผู้เขียน.....	164



สารบัญตาราง

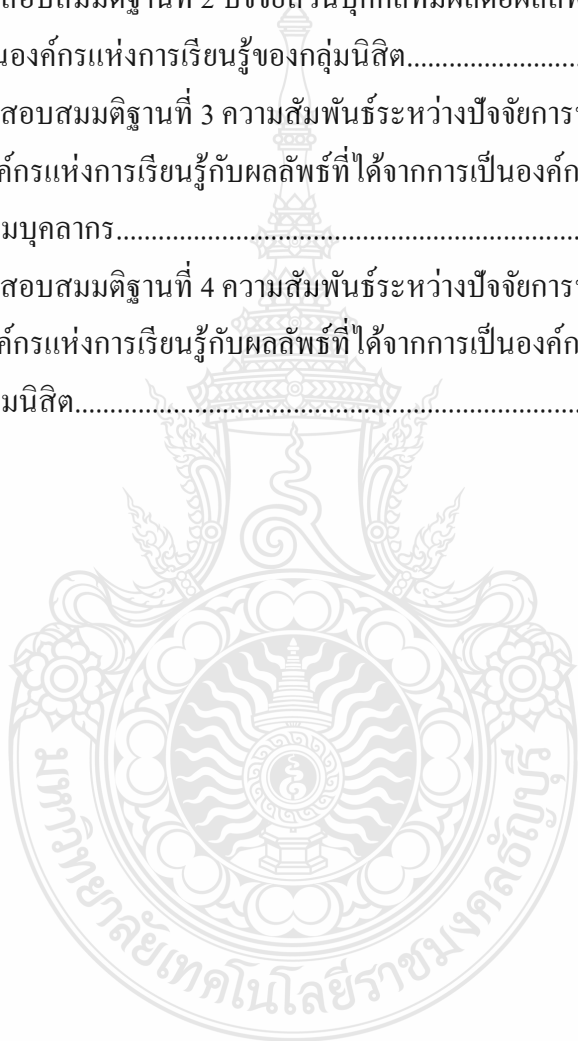
	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้..... 40
ตารางที่ 3.1	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแยกตามคณะของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว..... 54
ตารางที่ 3.2	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแยกตามชั้นปีการศึกษาของ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์..... 55
ตารางที่ 3.3	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแยกตามชั้นปีการศึกษาของคณะเทคโนโลยีการเกษตร..... 55
ตารางที่ 3.4	สรุป สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างนิสิตแยกตามคณะและชั้นปีการศึกษา..... 56
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร..... 65
ตารางที่ 4.2	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิต..... 66
ตารางที่ 4.3	ปัจจัยด้านการสร้างโอกาสการเรียนรู้ส่วนบุคคลของบุคลากร..... 68
ตารางที่ 4.4	ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร 69
ตารางที่ 4.5	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร 70
ตารางที่ 4.6	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของบุคลากร 71
ตารางที่ 4.7	ปัจจัยด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร 72
ตารางที่ 4.8	ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมของบุคลากร 74
ตารางที่ 4.9	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร..... 76
ตารางที่ 4.10	ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคลของนิสิต 78
ตารางที่ 4.11	ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของนิสิต 80
ตารางที่ 4.12	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิต 82
ตารางที่ 4.13	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนิสิต 83
ตารางที่ 4.14	ปัจจัยด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกันของนิสิต 85
ตารางที่ 4.15	ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมของนิสิต 87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของนิสิต 89
ตารางที่ 4.17	ปัจจัยการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว..... 91
ตารางที่ 4.18	ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของบุคลากร 93
ตารางที่ 4.19	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร 94
ตารางที่ 4.20	ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน..... 96
ตารางที่ 4.21	ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของนิสิต 97
ตารางที่ 4.22	ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนิสิต 98
ตารางที่ 4.23	ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน..... 99
ตารางที่ 4.24	ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรและนิสิต..... 100
ตารางที่ 4.25	ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม..... 101
ตารางที่ 4.26	ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของกลุ่มบุคลากรกับผลลัพธ์ที่ได้ จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 102
ตารางที่ 4.27	ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากรกับผลลัพธ์ที่ได้ จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 103
ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุการทำงานกับผลลัพธ์ที่ได้ จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 104
ตารางที่ 4.29	ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของกลุ่มนิสิตกับผลลัพธ์ที่ได้ จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 105
ตารางที่ 4.30	ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิตกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้..... 105
ตารางที่ 4.31	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร..... 107
ตารางที่ 4.32	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต..... 109

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.33 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร.....	111
ตารางที่ 4.34 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต.....	112
ตารางที่ 4.35 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร.....	113
ตารางที่ 4.36 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต.....	115



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเด่นชัดมากขึ้น จากอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) ที่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม วัฒนธรรม และการเมือง กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการรับรู้ สัมผัส หรือได้รับผลกระทบจากการกระจายข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นโลกแห่งยุคที่ไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลให้องค์กร และบริษัทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชนเกิดการปรับตัว เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้นานาประเทศมีความใกล้ชิด และเกิดความร่วมมือระหว่างประเทศมากขึ้น เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 สมาชิกผู้ก่อตั้งสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations หรือ ASEAN) จำนวน 5 ประเทศ คือ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ซึ่งก่อตั้งขึ้น โดยปฏิญญากรุงเทพ (The Bangkok Declaration) และต่อมามีประเทศต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกเพิ่มเติม คือ บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ตามลำดับ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ที่เรียกว่า ข้อตกลงบาหลี 2 เห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยการให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชน หรือประชาคมเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community – APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community – ASCC)

การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของประเทศไทยนั้น ได้มีการเตรียมความพร้อม โดยการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และการพัฒนาพื้นที่บนแนวระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Greater Mekong Subregion Economic Corridors : GMS) เพื่อที่จะสามารถเข้าถึงปัจจัยการผลิตในพื้นที่ใกล้เคียง และเขตเศรษฐกิจ รวมทั้งฐานการผลิตของประเทศเพื่อนบ้าน การพัฒนาพื้นที่เป้าหมายแต่ละแห่งได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ศักยภาพ โอกาส ชิดความสามารถในการแข่งขัน ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานปัจจัยการผลิตในพื้นที่ ลักษณะและมูลค่าการค้าชายแดน แนวทางการพัฒนาพื้นที่ของประเทศเพื่อนบ้าน ปัญหา และข้อจำกัดในการพัฒนา โดยรัฐบาลได้พิจารณาพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมรวม 10 จังหวัด ในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ในระยะที่ 1 ได้แก่ จังหวัดตาก จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสระแก้ว จังหวัดตราด และจังหวัดสงขลา และระยะที่ 2 ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดหนองคาย จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครพนม และจังหวัดนครราชสีมา

การถูกกำหนดให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทุกภาคส่วน รวมไปถึงพื้นที่บริเวณใกล้เคียงมีการปรับตัว เรียนรู้ พัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อาทิ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีพื้นที่ตั้งอยู่ในที่ดินสาธารณประโยชน์ แปลงโคกป่าเทือก หมู่ 4 ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งอยู่ในพื้นที่ของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีการตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในโลกศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกระแสโลกาภิวัตน์ หรือการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ผู้บริหารจึงมีการเตรียมความพร้อม และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และให้ความสำคัญในการบริหารองค์กรในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เห็นได้จากข้อมูลพื้นฐาน มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในส่วนของยุทธศาสตร์หลัก ข้อที่ 5 คือ การพัฒนาวิทยาเขตสระแก้วให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

การบริหารองค์กรในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคล โดยมีการสร้างสมความรู้ และทุนทางปัญญา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีค่าสูงสุดในองค์กร หากองค์กรต้องการปรับตัว พัฒนา เรียนรู้เพื่อที่จะอยู่รอดควรเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดก่อน หากบุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และทั่วทุกระบบ จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในยุคที่มีการแข่งขันรุนแรง หรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และ

สามารถนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ และเกิดความได้เปรียบด้านการแข่งขัน ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน จำเป็นต้องมีการปฏิรูปตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บทบาทความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของกระแสโลกาภิวัตน์ และความจำเป็นในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ตั้งอยู่ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นต้นแบบเขตเศรษฐกิจชายแดนตะวันออก ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เพื่อหาแนวทางให้องค์กรสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเตรียมความพร้อมในการรองรับประชาคมอาเซียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

1.2.2 เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบด้วย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความพึงพอใจของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ปัจจัยส่วนบุคคลของนิสิตประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ และชั้นปีการศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความพึงพอใจของนิสิต ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.3.3 ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยความสามารถส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร สำหรับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เหมือนกับข้อ 1.3.1

1.3.4 ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิตเป็นปัจจัยเดียวกับบุคลากร สำหรับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เหมือนกับข้อ 1.3.3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) บุคลากร ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

2) นิสิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบไปด้วย นิสิตจาก คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนิสิตคณะเทคโนโลยีการเกษตร

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ

1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และในส่วนของกลุ่มนิสิต ประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ และชั้นปีการศึกษา เท่านั้น

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมและนำมาปรับให้เข้ากับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบด้วย ตัวแปรดังนี้

- ความสามารถส่วนบุคคล
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้
- ภาวะผู้นำ
- การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม
- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

1.4.2.2 ตัวแปรตาม

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ความพึงพอใจของนิสิต
- ความพึงพอใจของบุคลากร
- ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้
- ผลลัพธ์ทางการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

ข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้เกิดจากผลกระทบทางการเมือง เนื่องจากคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีการดำเนินการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหารัฐธรรมนูญในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อแก้ไขสถานการณ์ความไม่ถูกต้องและไม่ชอบธรรมของการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจให้กับสังคมโดยรวม จากคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ เรื่อง การจัดระเบียบและแก้ไขปัญหารัฐธรรมนูญในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันมหาวิทยาลัยบูรพา ถือเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในการดำเนินการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหารัฐธรรมนูญในสถาบันอุดมศึกษา จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในมหาวิทยาลัยในส่วนของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารระดับสูง ซึ่งในส่วนวิทยาเขตก็ถูกปรับเปลี่ยนผู้บริหารเช่นกัน ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ไม่สามารถดำเนินการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงได้

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยมีแนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มีความมุ่งมั่นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนา คิทธิเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อีกทั้งมีการปรับปรุง แก้ไข ข้อผิดพลาด เพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ รู้จักคิดอย่างเป็นระบบ และเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) หมายถึง บุคลากรมีความใส่ใจ มุ่งมั่นใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน การคิด การมีปฏิภาณไหวพริบ และมีการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิด การพัฒนางาน การปรับปรุงแก้ไขปัญหา การถ่ายทอดประสบการณ์ การช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อาจมีรูปแบบในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป เช่น การเสวนา การอภิปราย การประชุม เป็นต้น

วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizational Culture) หมายถึง บุคลากรมีความใฝ่เรียนรู้ สร้างสรรค์ และเผยแพร่ประสบการณ์ความรู้ ร่วมกันภายในองค์กร รวมถึงการได้รับขวัญและกำลังใจ จากเพื่อนร่วมงาน หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างจริงจัง

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้นำมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะในการทำงาน ความสามารถ และความรู้

การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง การตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังที่จะทำให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เกิดจากทุกส่วนในองค์กร เริ่มตั้งแต่บุคคล กลุ่ม ไปจนถึงองค์กร และเมื่อองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันแล้ว จะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกส่วนในองค์กรรับรู้ถึงเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์นั้น ๆ เพื่อร่วมกันสร้างและทำให้เป้าหมายนั้นเกิดขึ้นจริง ด้วยการลงมือปฏิบัติร่วมกัน

การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment) หมายถึง การสนับสนุน หรือช่วยให้เห็นผลกระทบของงาน สามารถใช้สารสนเทศปรับปรุงการทำงาน และมีการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดจากการเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT Learning) หมายถึง องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการหาความรู้ การเก็บข้อมูล การสืบค้น รวมไปถึงการประมวลผลต่าง ๆ และมีการนำความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ มาถ่ายทอดร่วมกันภายในองค์กร

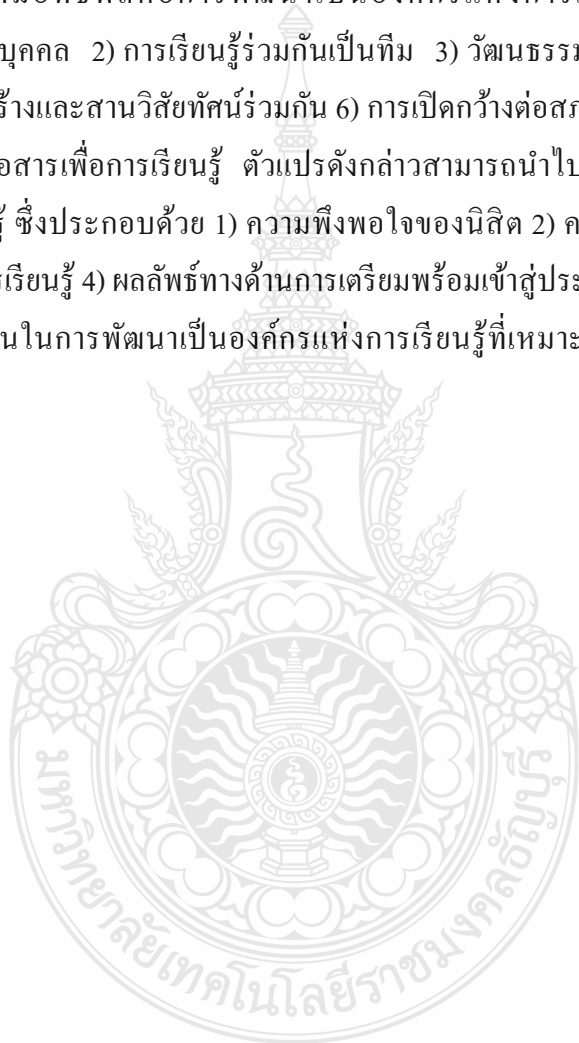
ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือคณบดี

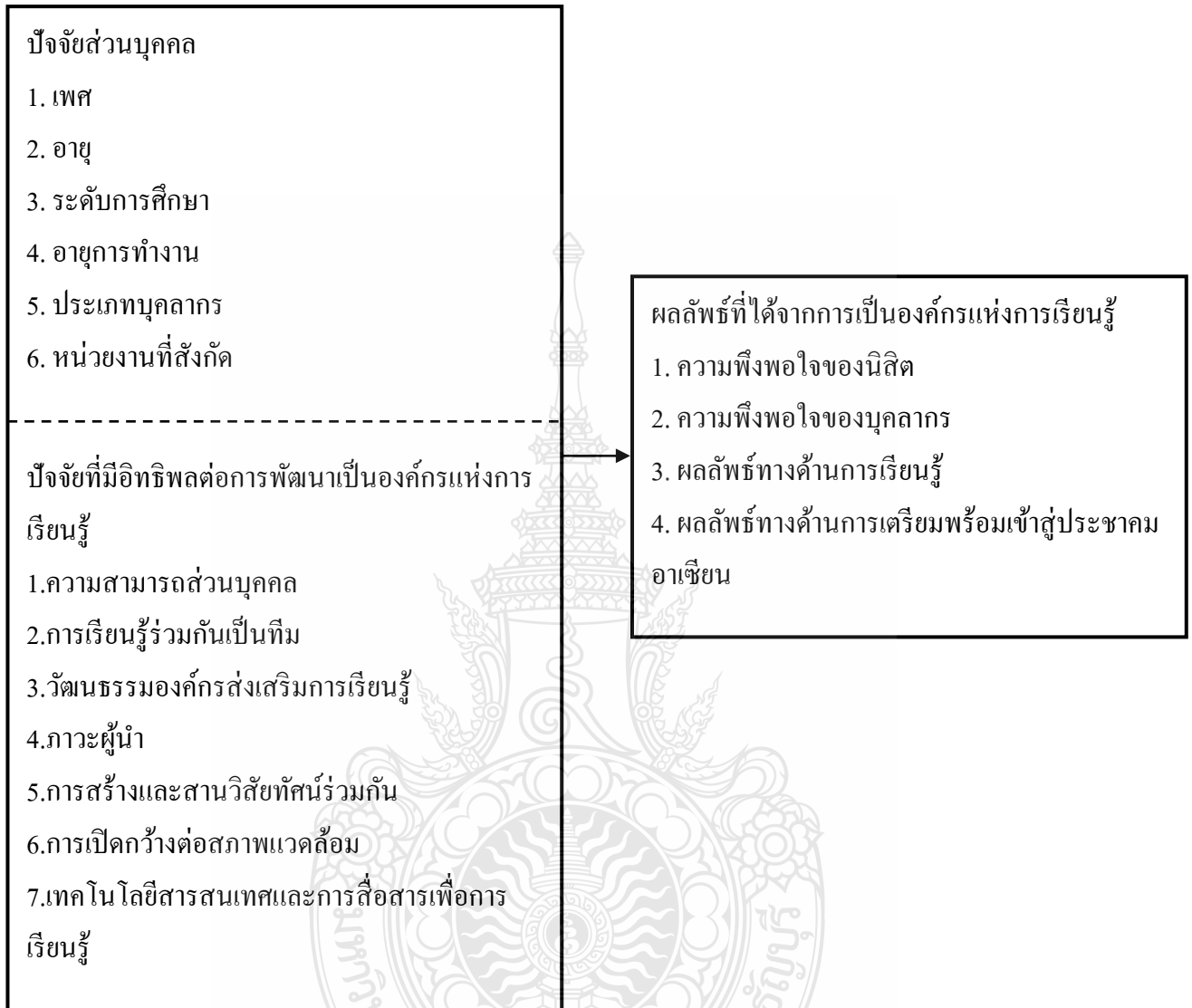
กลุ่มบุคลากร หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในที่นี้ประกอบด้วย คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร คณาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีการเกษตร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

กลุ่มนิสิต หมายถึง นิสิตของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในที่นี้ประกอบด้วย นิสิตจากคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนิสิตคณะเทคโนโลยีการเกษตร

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรต้นแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด 2) การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ซึ่งสะท้อนผ่านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 1) ความสามารถส่วนบุคคล 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ 4) ภาวะผู้นำ 5) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม 7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ตัวแปรดังกล่าวสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจของนิสิต 2) ความพึงพอใจของบุคลากร 3) ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ 4) ผลลัพธ์ทางการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จากผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่พื้นฐานในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว





1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้รับการพัฒนาได้ไม่ดีเท่าที่ควร และนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ หรือนำไปใช้ประโยชน์เชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นที่สนใจพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานขององค์กร แนวคิด ทฤษฎี ที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

- 2.1 มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
- 2.2 ประชาคมอาเซียน
 - 2.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 2.2.2 การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา
- 2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ริเริ่มจากการนำของผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สภาตำบล และภาคเอกชนของจังหวัดสระแก้ว โดยขอให้มหาวิทยาลัยบูรพา จัดตั้งสถานศึกษาชั้นสูงในรูปแบบวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสระแก้ว ต่อมาในช่วงปีการศึกษา 2539 มหาวิทยาลัย จึงดำเนินการขยายหน่วยการสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไปยังจังหวัดสระแก้ว โดยเปิดรับนิสิต เพียงปีละ 30 คน การเปิดการเรียนการสอนดังกล่าว ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วเดิมหรือ สปจ.) ต่อมาในปีการศึกษา 2540 มหาวิทยาลัยบูรพาได้แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาในความเป็นไปได้และข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ของจังหวัดสระแก้ว โดยมีรองศาสตราจารย์วารี มณีศรี พร้อมด้วยคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการสำรวจพื้นที่เพื่อขยายวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย ไปยังจังหวัดสระแก้ว คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วว่ามีความพร้อม ทางจังหวัดสระแก้ว จึงให้มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้ที่ดินสาธารณประโยชน์ หมู่ที่ 4 แปลงโคกป่าเพ็ก ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พื้นที่ประมาณ 1,369 ไร่ 2 งาน เป็นพื้นที่ตั้งของวิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา) ได้แจ้งนโยบายขยายโอกาสอุดมศึกษาไปสู่ภูมิภาค (จังหวัดสระแก้ว) โดยให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาซึ่งคณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศสระแก้ว เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2540 ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว (ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2550)

ทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ประกอบไปด้วยทิศทางยุทธศาสตร์ ได้แก่

วิสัยทัศน์ (Vision) : สร้างองค์ความรู้และบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับสากล สู่สังคมอุดมปัญญา

พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย

- 1) สร้างความรู้ปัญญาและบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าต่อการพัฒนาสังคม
- 2) จัดการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสากล สร้างบัณฑิตให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์ เป็นผู้นำที่มีทักษะสากล
- 3) บริการวิชาการสู่สังคมร่วมสร้างสังคมอุดมปัญญาที่พึงตนเอง
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนและธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 5) พัฒนาวิทยาเขตสระแก้วให้เข้มแข็ง มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง และพึงตนเองได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) เป็นประเด็นหลักของการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้ภารกิจโดยหน้าที่ และภารกิจของวิสัยทัศน์บรรลุผลสัมฤทธิ์ มี 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) การสร้างองค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ 1 ผลักดันการสร้างผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมในศาสตร์ต่าง ๆ
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการนำองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
แก่สังคม

- 2) การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับสากล
กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรม จริยธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บัณฑิต
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระดับสากล
กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีความ
เชี่ยวชาญ

3) การบริการวิชาการที่ส่งเสริมสังคมอุดมปัญญา

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความหลากหลาย พัฒนาบริการวิชาการและเพิ่มช่องทางการนำ
องค์ความรู้ไปสู่สังคม

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสรรค์ระบบโครงการบริการวิชาการที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาเขต

4) การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สืบสานหรือจัดให้มี โครงการ กิจกรรม ผลงานวิจัย นวัตกรรม
ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ
สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 2 วิทยาเขตสระแก้วเป็นหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการด้านศิลปะ
วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

5) การพัฒนาวิทยาเขตสระแก้วให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบบริหารจัดการแบบ
ธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาวิทยาเขตให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กร
อัจฉริยะ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล

จากการศึกษาข้อมูลมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนา
องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีการระบุไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาวิทยาเขต
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ แต่แผนพัฒนาดังกล่าวข้างต้น
ไม่ได้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทางผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะหาแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้บูรณาการการร่วมกับการเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนา
องค์กรให้ประสบความสำเร็จและสนับสนุนให้มีความพร้อมในการเป็นประชาคมอาเซียนที่ดี

2.2 ประชาคมอาเซียน

2.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ในยุคแห่งทุนนิยม ที่เศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันประเทศต่าง ๆ ให้เกิดการก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และประกอบกับการอยู่รวมกันเป็นสังคมโลก จึงส่งผลให้เกิดการรวมตัวกันของประเทศในแต่ละภูมิภาค เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรอง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศ และเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ร่วม และเกิดการพัฒนาประเทศในภูมิภาคไปพร้อม ๆ กัน อาเซียน (ASEAN : Association of Southeast Asian Nations) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงได้มีข้อตกลงให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชน หรือประชาคมเดียวกันในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้คำขวัญที่ว่า “หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งเอกลักษณ์ หนึ่งประชาคม” (One Vision, One Identity, One Community)

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 หลังจากการลงนามในปฏิญญาสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Declaration of ASEAN Concord) หรืออีกชื่อหนึ่ง คือ ปฏิญญากรุงเทพ (The Bangkok Declaration) โดยมีสมาชิกผู้ก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย วัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้ในปฏิญญาอาเซียน (The ASEAN Declaration) มี 7 ประการ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคมและวัฒนธรรม
- 2) ส่งเสริมการมีเสถียรภาพ สันติภาพ และความมั่นคงของภูมิภาค
- 3) ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิชาการ วิทยาศาสตร์ และด้านการบริหาร
- 4) ส่งเสริมความร่วมมือซึ่งกันและกันในการฝึกอบรมและการวิจัย
- 5) ส่งเสริมความร่วมมือในด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม การค้า การคมนาคม การสื่อสาร และการปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิต
- 6) ส่งเสริมการมีหลักสูตรการศึกษาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- 7) ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรระดับภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ที่เรียกว่า ข้อตกลงบาหลี 2 เห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยการให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชน หรือประชาคมเดียวกัน ให้สำเร็จภายในปี พ.ศ. 2563 แต่ต่อมาในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2552 ผู้นำอาเซียนได้ลงนามรับรองปฏิญญาชะอำ หัวหิน ว่าด้วยแผนงานจัดตั้งประชาคมอาเซียน ตกลงร่นระยะเวลาจัดตั้งให้เสร็จในปี พ.ศ. 2558

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยเสาหลัก 3 เสา ได้แก่

เสาหลักที่หนึ่ง ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community – APSC) มุ่งให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีระบบแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันที่ดี มีเสถียรภาพอย่างรอบด้าน มีกรอบความร่วมมือเพื่อรับมือกับภัยคุกคามความมั่นคง

เสาหลักที่สอง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจและการติดต่อค้าขายระหว่างกันมีความสะดวกมากขึ้น อันนำไปสู่ภูมิภาคที่มีความเจริญมั่งคั่ง และเกิดความสามารถในการแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ และเพื่อให้เกิดการกินดีอยู่ดีของประชาชนในประเทศอาเซียน จึงมุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจน ความไม่เท่าเทียมในสังคม

เสาหลักที่สาม ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community – ASCC) เพื่อให้ประชาชนในประเทศอาเซียนอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมเอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคม

2.2.2 การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถาบันการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการเตรียมความพร้อมด้วยการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 (การขับเคลื่อนการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน, 2555) ดังนี้

การประชุมคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างนโยบาย ตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ดังนี้

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558

นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ ทักษะความรู้ภาษาเพื่อนบ้าน ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชน รวมถึงการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา และครู อาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา การแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษา ทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาด้านอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2554 ว่านักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (ASEAN Community) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการมอบหมายให้สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน: Spirit of ASEAN เพื่อเตรียมเยาวชนไทยให้มีความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน สามารถติดต่อสื่อสาร และอยู่ร่วมกันได้บนพื้นฐานของความเสมอภาค โดยพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จากทุกภูมิภาค จำนวน 68 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1) Sister School เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนอีก 1 ภาษา พหุวัฒนธรรม

2) Buffer School เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เน้นการเรียนการสอนภาษาของประเทศอาเซียน 1 ภาษา (ภาษาของประเทศที่มีชายแดนติดที่ตั้งของโรงเรียน เช่น ลาว พม่า กัมพูชา) พหุวัฒนธรรม เทคโนโลยี

โดยพัฒนาให้โรงเรียนทั้งสองรูปแบบ เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งจัดตั้งการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 และสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนต้นแบบในการขยายผลไปยังทุกโรงเรียนทั่วประเทศ

3) ASEAN Focus School เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เน้นการจัดทำหน่วยการเรียนรู้อาเซียนการศึกษา ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาศูนย์อาเซียนศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

จากความสำคัญของอาเซียน ก่อให้เกิดทั้งนโยบาย และยุทธศาสตร์ ทางด้านการศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องพัฒนานักเรียนให้มีความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน และมีสมรรถนะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียนและสังคมโลก ได้แก่

1) มีจิตวิญญาณแห่งมิตรไมตรี สันติภาพ และความสงบสุข (Personal Spirit) มีจิตสำนึกแห่งคนดี มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อทำความดี อันเกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ

2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) จำเป็นต้องเรียนรู้ และมีแบบแผนในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

3) การมีทีมทำงานและที่ปรึกษา (Team Work) เพื่อให้เกิดพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงและความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

4) การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน (Communication) ต้องเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยมีการใช้ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศที่สอง

5) ความฉลาดในการคิด (Thinking) มีพื้นฐานมาจากการรักการอ่าน การศึกษาหาความรู้ อย่างสม่ำเสมอ การสังสมความรู้ และวิทยาการ ทำให้เกิดไหวพริบ มีปัญญา

จากข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ที่กล่าวถึงในข้างต้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เป็นสถาบันทางการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่อยู่ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาองค์กรนั้นควรมีการพัฒนาด้านความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ควบคู่ไปด้วย

นโยบายที่มีความสำคัญ ที่สามารถนำมาปรับให้เข้ากับบริบทของสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ได้แก่

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นิสิต เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนิสิต ให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ทักษะความรู้ภาษาอังกฤษ ทักษะความรู้ภาษาเพื่อนบ้าน ทักษะ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของนิสิต

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนิสิต และคณาจารย์ รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา การแลกเปลี่ยนนิสิต การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสพการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษา ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นโยบายที่ 5 การพัฒนานิสิตเพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ข้อมูลที่จะสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียนให้กับประชากรในมหาวิทยาลัยฯ ไม่ว่าจะเป็นนิสิต คณาจารย์ หรือนุเคราะห์ ให้ได้รับทราบข้อมูล หรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับประชาคมอาเซียนเพื่อเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ส่วนบุคคลให้มีทักษะ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของทุกส่วนในมหาวิทยาลัยฯ ให้มีการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม หรือการเปิดประชาคมอาเซียน

อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาพบว่า นโยบายทั้ง 5 ข้อ มีอยู่ 3 ข้อ ที่มีความสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนิสิต และคณาจารย์ รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียนเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นความคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันที่รุนแรงของทศวรรษนี้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือ รัฐวิสาหกิจ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กร มีลักษณะกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนในองค์กร มีความใส่ใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองและองค์กร ในการที่จะลงมือปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง และเพื่อปรับให้ทันต่อสภาวะทางการแข่งขัน และก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไป

2.3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคล โดยมีการสร้างสมความรู้ และทุนทางปัญญา (Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

คือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับ กระตุ้น อำนาจความสะอาด และสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งความคิดพลาด ความสำเร็จ การแก้ไข และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร นำไปสู่การขยายขอบเขตความสามารถของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่บุคลากรในทุกระดับต้องการอย่างแท้จริง จนนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ชเนศ พูลลาภ (2552) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ จากภายใน และนอกองค์กรนำมาประมวลผลเป็นความรู้ มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาขององค์กร และมีการมุ่งเน้น จูงใจ กระตุ้น ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเอง และเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของทั้งตนเอง และองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เจษฎากร ทองแสวง (2553) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กร ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาด้านความคิด จิตใจ และมีการถ่ายโอนความรู้สู่บุคคลอย่างทั่วถึง มีการเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม มีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลผลิต และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

Senge (1990) ศาสตราจารย์แห่ง Massachusetts Institute of Technology Sloan School of Management ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคน ตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กร ให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ พัฒนา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กรอยู่ตลอดเวลา ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยใช้รูปแบบในการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ในลักษณะร่วมแรงร่วมใจที่กลมกลืนกัน ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละบุคคลประสานเข้าด้วยกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบอย่างยั่งยืน พร้อมกับกล่าวไว้ว่า “เสียงที่ก้องกังวานหรือการผสมพลังนั้นก็เหมือนกับลำแสงที่เกาะกันแน่นของแสงเลเซอร์ ไม่เหมือนเช่นลำแสงที่กระจายกระจายของหลอดไฟ”

Marquardt (1994) อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบจะมีพลาคุณภาพให้เกิดความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร การเรียนรู้จะบรรลุผลสำเร็จก็ด้วยระบบขององค์กร โดยรวม การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ประสานและดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรทุกคนมีมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างเสริม ในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะหลัก และมีพื้นฐานการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) โดยมีบรรยากาศภายในองค์กรเป็นตัวสนับสนุน กระตุ้น เร่งเร้า ให้รางวัล สำหรับทีม บุคลากร ที่มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง แม้กระทั่งความผิดพลาดล้มเหลวก็จะถูกมองให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดสิ่งเดิมซ้ำขึ้นอีก การเรียนรู้ต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กรที่เป็นทั้ง ข้อมูลความผิดพลาด และความสำเร็จ จะถูกถ่ายโอนไปเก็บยังฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อไปในอนาคต

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกระดับภายในองค์กร เริ่มตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยมีแนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนา คิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ อีกทั้งมีการแก้ไขข้อผิดพลาด รู้จักคิดอย่างเป็นระบบ และเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และก่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2.3.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

พื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวความคิด Peter Senge ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กร ที่มีเป้าหมาย ระบบงาน ในการพัฒนาผู้นำ และสมาชิกภายในองค์กรทุกคน โดยมีการส่งเสริม และยกระดับ การเรียนรู้ให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐาน วินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่สมาชิกทุกคนต้อง ถือปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่

- 1) การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)
- 2) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models)
- 3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 5) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking)

วินัยประการที่ 1 การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery) การที่จะ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ บุคคลต้องมีความมุ่งมั่น เพื่อให้ตนเองเก่งในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การปฏิบัติ ความคิด คือการมีปฏิภาณไหวพริบ และมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอย่าง สม่ำเสมอ และการมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้น มีแนวปฏิบัติ ประกอบไปด้วย 4 ประการ ได้แก่

- สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) คือ บุคคลควรมีความมุ่งมั่น ประารถนา หรือ คาดหวัง ว่าในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตควรบรรลุเป้าหมายในชีวิตเรื่องใดเรื่องหนึ่งบ้าง ที่จะให้เกิดขึ้น จริงในอนาคต เช่น หน้าที่การงาน ครอบครัว หรือเฉพาะตนเอง

- มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) ถือเป็นจิตสำนึกแรงไฟดี ที่มีความจำเป็นต่อการมุ่งสู่ ความเป็นเลิศ กล่าวคือ แรงไฟดีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความมานะ เพียรพยายาม ก่อให้เกิดการพัฒนา อยู่ตลอดเวลา และมีการใช้เวลาให้เกิดความคุ้มค่าแก่ตนเองอยู่เสมอ ๆ

- ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และช่วยให้มีกระบวนการคิดอย่าง เป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่ดี

- ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการปฏิบัติงาน (Subconscious) การที่จะบรรลุขีดความสามารถใน ระดับนี้ได้ นั้น บุคคลต้องมีการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานในแต่ละงานอย่างจริงจัง กล่าวคือ ต้องมี ความชำนาญการในระดับสูงสุด ในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลการปฏิบัติงาน นั้น ๆ ออกมาอย่างดีเยี่ยม โดยใช้แต่เพียงจิตใต้สำนึกเท่านั้นที่เป็นตัวการสั่งงาน

วินัยประการที่ 2 รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) แนวความคิด มุมมอง และรูปแบบวิธีการคิด ความเชื่อ รวมไปถึงการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้น ล้วนเกิดขึ้นและ สัมมาตั้งแต่ยังเยาว์วัย รูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้างนี้ เป็นพื้นฐานของพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางอารมณ์ ภูมิรู้ Mental Models ถือเป็นตัวการสำคัญตัวหนึ่ง ที่มี ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง หรือ เปิดโลกทัศน์ต่อระบบ และแนวความคิดใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับความเชื่อเดิม ๆ ถ้าสมมุติ อันจะส่งผลให้ สมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้างไปในทิศทางเดียวกัน

วินัยประการที่ 3 การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้ คือสิ่งที่ บุคคลมุ่งหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าอยากให้เกิดขึ้น อยากให้มีในอนาคต หรือก็คือภาพในอนาคตที่เกิดจาก บุคคล กลุ่ม ไปถึงองค์กร ว่ามีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายอย่างไร และเมื่อมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกทุกคนรับรู้ถึงวิสัยทัศน์นั้น ๆ เพื่อสานวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นจริง ด้วยการลงมือปฏิบัติร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกที่มีวิจรรณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน คิดพัฒนา ถ่ายทอด ประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ถือเป็น เครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีม รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีด้วยกัน 4 รูปแบบ คือ

- การเสวนา (Dialogue) เป็นการฟังและการสื่อสาร ในประเด็นที่มีความสนใจร่วมกัน มาพิจารณาอย่างอิสระและสร้างสรรค์

- การอภิปราย (Discussion) มีความคล้ายคลึงกันกับการเสวนา แตกต่างกันเพียงการ อภิปรายจะมีการกำหนดหัวข้อ หรือข้อสมมติฐาน และทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมา อภิปรายร่วมกัน

- การใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) เป็นการใช้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำของหัวหน้าทีม และความเข้าใจในด้านจิตวิทยาของการบริหารงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาด และในขณะเดียวกันก็เรียนรู้จากความสำเร็จร่วมกัน

- การใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยการบริหารในรูปแบบโครงการ มีประธานและกรรมการในโครงการ มีจุดเริ่มต้นและกำหนดการสิ้นสุด อย่างชัดเจน มีภาระหน้าที่ กิจกรรม พร้อมผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมีกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีด้วยกัน 4 วิธี ถือเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคคล หรือ ทีมงานให้มีความรอบรู้ และส่งผลให้บุคคลมีศักยภาพให้ปฏิบัติงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี

วินัยประการที่ 5 ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking) การสร้างวินัยประการที่ 5 นี้ เป็นการมุ่งเน้นให้บุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมขององค์กร เพื่อช่วยลดปัญหาความซับซ้อนของงาน การคิด และองค์กร และการสร้างวินัยประการดังกล่าวยังมีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคคล และองค์กร มีศักยภาพในการเผชิญกับสถานะแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะวิกฤติใด ๆ ก็ตาม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวความคิด Marquardt และ Reynolds (1994) ประกอบไปด้วย 11 ลักษณะ ต่อไปนี้

1) โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ได้แก่ ไม่มีชั้นบังคับบัญชามากเกินไป มีคำบรรยายลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ในอนาคตต้องมีการใช้สมรรถนะจิตความสามารถ (Competencies) แทนคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบ

2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) ได้แก่ บรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดจากการกระทำนั้น ๆ บุคลากรมีความใฝ่รู้ สร้างสรรค์ ค้นคว้า และเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ ต่อสมาชิกในองค์กร และได้รับการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจ และการเงินจากผู้บริหารเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างจริงจัง

3) การเพิ่มอำนาจปฏิบัติการ (Empowerment) การส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง ลดความรู้สึกละทิ้ง ฟุ้งเฟ้อผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายศักยภาพในการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้

4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) การตรวจสอบ คาดคะเน การเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร ต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้

5) การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development (R&D)) หรือ เลียนแบบและพัฒนา (Copy and Development (C&D)) บุคลากรทุกคนต้องมีการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนงานอื่น กลุ่มอื่น

หรือจากเครือข่ายสัมพันธ์ โดยมีการติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน ข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกัน

6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีการสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เช่น การใช้การสื่อสารทางไกลมาใช้ในการเรียนรู้ระยะไกล ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร และการฝึกอบรมโดยการเล่นเกม เพื่อพัฒนาพนักงาน โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง เป็นต้น ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็ว สั้นกระชับ และสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ที่มีการเก็บ และประมวลผล ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

7) มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้น ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น โดยยึดถือหลัก “พัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ โดยไม่มีคำว่าต่อรอง”

8) ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะดำเนินไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านของการยกย่อง การดำเนินการ และการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลอง เกื้อหนุนมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติไว้ให้

9) บรรยากาศที่เกื้อหนุน (Supportive Atmosphere) สนับสนุน ส่งเสริม คุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับกับความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาค อันจะนำไปสู่บรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

10) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทีมงานจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความร่วมมือ ความสามัคคี ทั้งภายในทีมและระหว่างบุคคลภายนอกทีม เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว

11) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) เป็นภาพในอนาคตร่วมกันขององค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุสู่เป้าหมาย บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

Watkins and Marsick (1993, 1996) ได้เสนอว่ากรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทำหน้าที่เป็นพื้นฐานทางทฤษฎีสำหรับการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งกรอบทฤษฎีมีลักษณะที่โดดเด่นหลายประการ ประการแรกมีความหมายที่ชัดเจนและครอบคลุม โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะถูกสร้างจากมุมมองของวัฒนธรรมองค์กร จึงให้ขอบเขตการวัดเพียงพอสำหรับระดับการสร้างหรือพัฒนาต่อไป ประการที่สองมีมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกระดับ คือ ระดับบุคคล ทีม และองค์กร ประการที่สามกรอบทฤษฎีบอกถึงมิติหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนา การตรวจสอบ เครื่องมือ และแสดงให้เห็นการศึกษาขององค์กรต่อไป ที่ผ่านมาได้เสนอเจ็ดมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากมุมมองของการตอบสนองในการดำเนินการ และการทำให้มีผลในทางปฏิบัติ

Watkins and Marsick (1997) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ชื่อว่า แบบสอบถามมิติด้านการเรียนรู้ หรือ Dimension of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ) เครื่องมือดังกล่าวใช้วัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน หรือระดับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 มิติ ดังนี้

1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) หมายถึง การเรียนรู้ที่ได้รับการออกแบบในการทำงานเพื่อให้ผู้คนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงาน มีไว้เพื่อเป็นโอกาสในการศึกษาอย่างต่อเนื่องและการเจริญเติบโต

2) การส่งเสริมการตั้งคำถามและการสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue) หมายถึง บุคคลากรได้รับทักษะการให้เหตุผลที่มีประสิทธิภาพในการแสดงถึงมุมมองของพวกเขา และสามารถรับฟังและสอบถามในมุมมองของคนอื่น

3) การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) หมายถึง การทำงานถูกออกแบบมาเพื่อใช้ในการเข้าถึงกลุ่มที่แตกต่างกัน รูปแบบของการคิด กลุ่มคาดหวังที่จะเรียนรู้ร่วมกันและทำงานร่วมกัน

4) การสร้างระบบในการเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (Create Systems to Capture and Share Learning) หมายถึง ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและต่ำ มีการแบ่งปันการเรียนรู้ที่มีการสร้างและบูรณาการกับการทำงาน

5) การกระจายอำนาจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Empower People toward a Collective Vision) หมายถึง บุคลากรมีความเป็นเจ้าของในองค์กร ทั้งด้านความคิด การพัฒนา และการมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกระจายความรับผิดชอบและให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่มีผลไปสู่วิสัยทัศน์ที่คิดไว้

6) การเชื่อมต่อองค์กรกับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment) หมายถึง ช่วยให้เห็นผลกระทบของงานสามารถใช้สารสนเทศมาปรับปรุงการทำงาน องค์กรมีการเชื่อมโยงกับชุมชน

7) เอื้ออำนวยให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning) หมายถึง รูปแบบผู้นำ สนับสนุนการเรียนรู้ และผู้นำใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ สำหรับผลการดำเนินงานทางธุรกิจ

ในด้านของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วยผลการดำเนินงานทางการเงิน (Financial Performance) คือ สถานะภาพทางการเงินและทรัพยากรที่มีอยู่สำหรับการเจริญเติบโต และผลการดำเนินงานด้านความรู้ (Knowledge Performance) คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการบริการเนื่องจากการเรียนรู้และความสามารถความรู้

Aghtar (2009) ตรวจสอบวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่านักวิจัยหลายท่านมีการระบุลักษณะคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

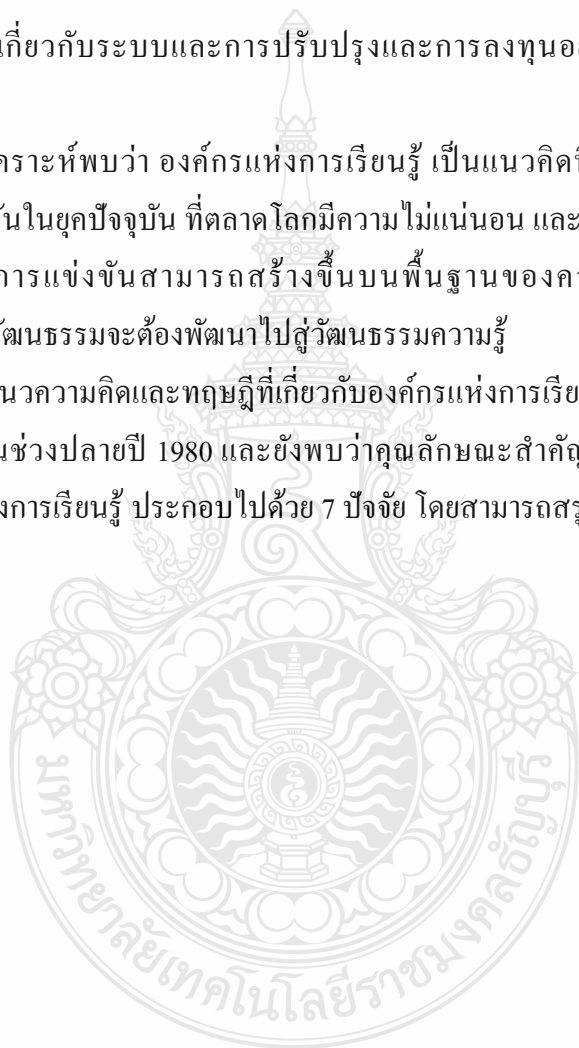
- 1) การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)
- 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Culture)
- 3) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models)
- 4) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision)
- 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 6) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)
- 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 8) ความรู้ (Knowledge)
- 9) การไหลของข้อมูล (Information flow)

Djonlagic (2013) ได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ลักษณะสำคัญขององค์กรการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) การใช้สนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง
- 2) การเปิดกว้างต่อสิ่งแวดลอม
- 3) การยอมรับความเสี่ยง
- 4) ทักษะที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) มุมมองเกี่ยวกับระบบและการปรับปรุงและการลงทุนอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาพนักงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในยุคปัจจุบัน ที่ตลาดโลกมีความไม่แน่นอน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันสามารถสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความรู้ และการใช้ความรู้ ดังนั้นโครงสร้างและวัฒนธรรมจะต้องพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมความรู้

การศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ปรากฏขึ้นในช่วงปลายปี 1980 และยังพบว่าคุณลักษณะสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สรุปคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้ศึกษา					
Senge 1990	Marquardt และ Reynolds (1994)	Watkins และ Marsick (1997)	Aghtar (2009)	Sabina (2013)	สรุปคุณลักษณะ
การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล		การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล		การสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล
รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	การเชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อม	รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	การเปิดกว้างต่อสิ่งแวดล้อม	การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม
การสร้างและสานวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การกระจายอำนาจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การสร้างและสานวิสัยทัศน์		การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
	เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	การสร้างระบบในการเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้			เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้
	ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์	สนับสนุนการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้	ภาวะผู้นำ		ภาวะผู้นำ
	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	การส่งเสริมการตั้งคำถามและการสนทนา	วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	การมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง	วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความน่าสนใจที่จะมาใช้เป็นตัวแปรในการพัฒนาองค์กร ในบริบทของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- 3) การสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)
- 4) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizational Culture)
- 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 6) การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)
- 7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT for Learning)

ตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร ถูกเลือกขึ้นมาเพื่อใช้ในการงานวิจัยนี้ เนื่องจากเป็นตัวแปรร่วมที่นักวิจัยหลายคนนำมาใช้ในการศึกษา และมีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ภาวะผู้นำ หากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ ก็ไม่สามารถขับเคลื่อนได้ถึงแม้จะมีรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่ดี เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร โดยตัวแปรที่ 1 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Marquardt และ Reynolds, Watkins และ Marsick, Aghtar

- การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน ถือเป็น การส่งข้อความหรือภาพอนาคตขององค์กรที่เกิดจากการผสมผสานแนวคิด จากบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดเป็นแรงผลักดันในการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และนำไปสู่การมีเป้าหมายเดียวกันในที่สุด โดยตัวแปรที่ 2 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Senge, Marquardt และ Reynolds, Watkins และ Marsick, Aghtar

- การสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล หากองค์กรไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กร เกิดการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือพัฒนาตนเอง องค์กรอาจเกิดการพัฒนาได้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยตัวแปรที่ 3 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Senge, Watkins และ Marsick, Aghtar

- วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมการใฝ่รู้ สร้างสรรค์ ค้นคว้า หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับมา ล้วนแล้วแต่เป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร อันจะนำไปสู่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และเกิดพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ โดยตัวแปรที่ 4 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาหลายท่าน ได้แก่ Marquardt และ Reynolds, Watkins และ Marsick, Aghtar, Sabina

- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น เกิดพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความสามัคคี เกิดความร่วมมือ ทั้งภายในทีมและระหว่างบุคคลภายนอกทีม เพื่อให้การพัฒนา องค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยตัวแปรที่ 5 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษา หลายท่าน ได้แก่ Senge, Marquardt และ Reynolds, Watkins และ Marsick, Aghtar, Sabina

- การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม เป็นการเชื่อมต่อกับมหาวิทยาลัยกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ในการเตรียมความพร้อมในการเปิดประตูอาเซียน โดยตัวแปรที่ 6 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษา หลายท่าน ได้แก่ Senge, Marquardt และ Reynolds, Watkins และ Marsick, Aghtar, Sabina

- เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เนื่องจากศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) มีบทบาทในชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก ทั้งการหาความรู้ การเก็บข้อมูล การสืบค้น รวมไปถึง การประมวลผลต่าง ๆ หากมีการเรียนรู้และนำมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรร่วมกัน จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Hortovanyi และ Ferincz (2015) และจากบทความเรื่อง ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 เขียนโดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ วิจารณ์ พานิช พบว่าทักษะที่มีความสำคัญและต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) โดยตัวแปรที่ 7 นั้น ได้มีผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษา หลายท่าน ได้แก่ Marquardt และ Reynolds, Watkins และ Marsick

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน ได้มีนักวิชาการ และนักศึกษา ได้ทำการศึกษาวิจัยหลายท่านด้วยกัน ดังนี้

เฉลี่ยว เกื่อนเกา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเครือข่ายศูนย์อาเซียนศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแต่ละรายการ จากผลการดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนที่ได้นั้น ทำให้ทราบถึงการดำเนินการที่ดี และที่ควรจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ด้านคุณภาพผู้เรียน การดำเนินการที่ดีผู้เรียนมีความตระหนัก ในการให้ความสำคัญของการเป็นสมาชิกอาเซียน มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศและมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน และสิ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม คือ ผู้เรียนมีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการคิดแก้ปัญหา

2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ การดำเนินการที่ดีครูมีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียนโดยการบูรณาการ ในส่วนของรายวิชาพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมค่านิยมเพื่อความเป็นพลเมืองดีในประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ด้านการใช้สื่อประกอบที่หลากหลายและเหมาะสม มีการวัดประเมินผลที่หลากหลายตามความเป็นจริง และใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

3) ด้านการบริหารจัดการ มีแนวปฏิบัติการจัดการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียนศึกษาอย่างชัดเจน มีการประสานความร่วมมือในการสร้าง และขยายเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน มีการร่วมมือกับชุมชน มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้อาเซียน มีเครือข่ายและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกอาเซียน มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประชาคมอาเซียน และมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

4) ด้านปัจจัยสนับสนุน ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานภาคีเครือข่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน เช่น การจัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษา เป็นรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษา ครุมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาเกี่ยวกับอาเซียน สิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาความสามารถด้านทักษะการใช้ภาษาอาเซียนเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีการจัดตั้งกองทุน เพื่อส่งเสริมการศึกษาอาเซียน

เอรวรรณ สมรักษา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสำรวจความพร้อมและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และครู ที่สังกัดจากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานของผู้บริหาร ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ความรู้เรื่องอาเซียน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร และด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน จึงสรุปได้ว่าความพร้อมและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับประถมศึกษา มีคุณภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนได้จริง

วงษ์เดือน ทองคำ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนในอำเภอลำลูกกา ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร และการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สิ่งที่ทำให้การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านความรู้เกี่ยวกับบัตรอาเซียน ทักษะด้านภาษา ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีนโยบายการส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ในทุกจุด เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมในการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน

โสภิตา รัตนพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอตำบูลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการพัฒนาสมรรถนะของครู ในภาพรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากและความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับ การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ การเตรียมความพร้อม เข้าสู่ประชาคมนั้น ครูมีความจำเป็นต้องดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 1) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน
- 2) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน
- 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา
- 5) การพัฒนาเยาวชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการ และนักศึกษา ได้ทำการศึกษา วิจัยหลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization) : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาองค์กรตามแนวความคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า ธนาคารได้มีการวางรากฐานโครงสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มจากการปรับปรุงทรัพยากรบุคคล โดยการจัดวางระบบการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดี การสร้างทีมผู้บริหาร และทีมเรียนรู้ของตนเอง มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานและนำมาใช้ เป็นเครื่องมือสำหรับการพิจารณาผลตอบแทนตามผลงาน รวมถึงการปรับปรุงองค์กรควบคู่ไปด้วย

สุรชัย สว่างวงศ์ (2541) ทำการศึกษาเรื่อง การใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทรัพยากรบุคคล : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาตรีเพชร และสาขา เฉลิมนคร ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่ากระบวนการในการสอนและถ่ายทอดแนวคิดองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ของ Senge ถือเป็น การสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินการสร้างและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากพนักงานมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย และผู้มาใช้บริการเกิดความ พึงพอใจในบริการ มีการจัดการประชุมสำหรับผู้จัดการ (Managers Forum) เดือนละครั้งเพื่อทราบถึง นโยบายใหม่ๆ เป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งด้านปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

ร่วมกัน มีการติดตามประเมินผลในแต่ละทีม มีการฝึกฝน และเพิ่มทักษะในบริการประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สรุปรูปภาพรวมการใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือว่าประสบความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น พนักงานเห็นถึงประโยชน์ และให้การสนับสนุน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้ผลงานด้านสาขาดีขึ้นตามไปด้วย

จิระพร เรื่องจิระชูพร (2548) ทำการศึกษาถึงศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน จากการศึกษาพบว่าระดับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษายังพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

รังสรรค์ รังสิพล และศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์ (2548) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยทำการเปรียบเทียบกับบริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าทั้งสององค์กรมีปัจจัยในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมือนกัน ได้แก่ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม มีการระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับ (ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร) มีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

ปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ซึ่งเป็นวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาระบุว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า เทคนิคสำคัญในการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นไปตามหลักวินัย 5 ประการ ของ Senge โดยแบ่งตามวินัยแต่ละประการ ดังนี้

- 1) การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล
- 2) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง
- 3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

อพาดา สุวรรณโรจน์ (2548) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่ง การเรียนรู้ กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) (บริษัท ปตท.) โดยใช้แนวความคิดบริษัทแห่งการเรียนรู้ ระดับ โลก ของ Marquardt มีองค์ประกอบ 11 ประการ ได้แก่ โครงสร้างที่เหมาะสม วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การเพิ่ม อำนาจปฏิบัติการ การตรวจสอบ ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ เทคโนโลยีสนับสนุนการ เรียนรู้ มุ่งเน้นคุณภาพ ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ บรรยากาศที่เกื้อหนุน การทำงานเป็นทีม และมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ ปานกลางในทุกองค์ประกอบ และจากการเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน องค์กรและด้านบุคคล พบว่ามีเพียงความแตกต่างทางด้านเพศเท่านั้น ที่มีการรับรู้ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ อายุงาน มีความ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคคล ที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ อายุงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคคล ในทุกองค์ประกอบ

กชกร อินทะมู (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในภาพรวมของ โรงพยาบาลทั้งสองภาคส่วนอยู่ในระดับสูง หากจำแนกตามลักษณะความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละด้านก็ไม่มีความแตกต่างกัน และอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม วิสัยทัศน์องค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม การคิด อย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมการเรียนรู้ โอกาสในการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศที่เกื้อหนุน

ชเนศ พูลลาภ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ พนักงาน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า การปรับตัวของพนักงาน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปรับตัวจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความ ต้องการด้านสรีระ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน สำหรับเทคนิค ในการปรับตัวเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การติดตามข่าวสารทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร การปรับทัศนคติให้คิดบวกอยู่เสมอ การเตรียมความพร้อมเพื่อรับสิ่งใหม่ การพัฒนา ตนเองให้เกิดความชำนาญในสายงานอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาความรู้และการเพิ่มทักษะในการ

เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึง การกำหนดแนวทางในการจัดการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

เจษฎากร ทองแสวง (2553) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 344 คน จากการศึกษามุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นไปที่ด้านพลวัตการเรียนรู้ ตามแนวความคิดทฤษฎีของ Marquardt พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านประชากรศาสตร์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยในด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มความได้เปรียบในด้านการแข่งขันรวมถึงยังแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมในทุกด้าน โดยอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเพียง 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาระบบการจัดการ 2) ความสามารถของบุคลากร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) โครงสร้างองค์กร

ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ของ Marquardt ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับทีม อยู่ในระดับดี มีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนการเรียนรู้ในระดับองค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควรเพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและผู้บริหาร ผู้บริหารยังไม่สามารถทำให้พนักงานเห็นประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

Vassaou (2001) ทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีและการปฏิบัติตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีตัวแบบหรือโมเดล ประกอบไปด้วยพื้นฐานที่สำคัญคือ การออกแบบสมรรถนะและทักษะของบุคลากร โดยมีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ พันธกิจและวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การถ่ายโอนความรู้ ทีมและการประสานงาน วัฒนธรรมของการทดลอง ผลการศึกษาพบว่า องค์กรด้านสาธารณสุข ในประเทศอังกฤษและโรงพยาบาลในประเทศกรีซ ไม่ได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดทางทฤษฎี แต่มีการเรียนรู้จากการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดจากการผิดพลาดเป็นประจำทุกวัน

Chan (2002) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีม และองค์กร (ด้านความสามารถในการแข่งขัน) จากการสอบถามผู้บริหาร พยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ ผู้จัดการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานเต็มเวลา โรงพยาบาลในประเทศออสเตรเลีย พบว่า การเรียนรู้ในระดับบุคคล และทีม มีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันในด้านของจุดมุ่งหมายและพันธกิจ พันธสัญญา และการให้อำนาจของผู้นำ ในส่วนของการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงานยังมีความสัมพันธ์กับผลงานของทีม การถ่ายโอนความรู้ การทดลองและการให้รางวัลอีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าการแก้ไขปัญหาพร้อมกันของทีม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการให้บริการด้านการตอบสนองที่รวดเร็ว

Ellinger, Eliinger, Yang and Howton (2002) ทำการศึกษาเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานด้านการเงินขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางที่ดำเนินงานในโรงงานอุตสาหกรรม การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ คือ แบบสอบถามมิติด้านการเรียนรู้ หรือ Dimension of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 7 มิติ ได้แก่ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการสอบถามและการสนทนา การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างระบบในการเก็บและแบ่งปันความรู้ การกระจายอำนาจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์กร และบทบาทของผู้นำที่เป็นแบบอย่างในทุกระดับ (ระดับบุคคล ทีมและองค์กร) ผลการศึกษาพบว่ามีมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 มิติ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานทั้งในด้านการเงิน และด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบอีกว่ามิติทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางการเงิน ซึ่งได้แก่ ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA) ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) ความแตกต่างระหว่างราคาตลาด ปัจจุบันของธุรกิจและเงินทุนที่ได้รับจากนักลงทุน (MVA) อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย

Lien (2002) ทำการศึกษาความเที่ยงตรงของเครื่องมือทดสอบระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้แบบสอบถามเช่นเดียวกับงานของ Ellinger และคณะ ฉบับปรับปรุงภาษาจีน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 7 มิติ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในภาคการเงินขนาดกลาง การประกันภัย และด้านเทคโนโลยี ในประเทศไต้หวัน ผลจากการศึกษาพบว่า มิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 มิติ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hernandez and Watkins (2003) ทำการศึกษาความเที่ยงตรงของเครื่องมือทดสอบระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้แบบสอบถามเช่นเดียวกับงานของ Lien, Ellinger และคณะ ฉบับปรับปรุงเป็นภาษาสเปน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 7 มิติ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในภาคการผลิตขนาดกลาง ในลาตินอเมริกา (Bogota, Colombia) ที่ใช้ภาษาสเปนในการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือทดสอบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 7 มิติ ฉบับปรับปรุงเป็นภาษาสเปน เหมือนกันกับต้นฉบับ (DLOQ) และสามารถทำนายผลงานด้านความรู้ได้

Mcgrath (2002) ทำการศึกษานำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในองค์กร ประเภทเทศบาล ในรัฐอิลลินอยส์และรัฐมิชิแกน โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การปรับเปลี่ยน พลวัตในการเรียนรู้ การกระจายอำนาจ และการจัดการความรู้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่จำเป็นในการนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วิสัยทัศน์ขององค์กร ภาวะผู้นำในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระบวนการด้านงบประมาณที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คุณภาพแผนงาน การจัดการบุคลากร ความสัมพันธ์กับสื่อ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน การประสานการทำงาน การไว้วางใจกับหน่วยงานอื่น ซึ่งปัจจัยดังกล่าว จะมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไปในเทศบาลแต่ละแห่ง

Marsick and Watkins (2003) ทำการศึกษาเรื่อง การแสดงให้เห็นถึงคุณค่าวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีใช้แบบสอบถามมิติด้านการเรียนรู้ (DLOQ) โดยในแบบสอบถามจะถูกถามเกี่ยวกับองค์กร ถึงการสนับสนุนหรือใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีมงาน หรือระดับองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามมีการประเมินแบ่งเป็น 6 ระดับ ในแต่ละข้อมีการกำหนดระดับสิ่งที่ถูกหรือไม่ถูกภายในองค์กร ถ้าข้อนั้นเกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินงานที่เกิดขึ้นน้อยหรือไม่เคยเลย ให้คะแนนเป็น 1 ถ้าเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในองค์กรหรือในสำนักงาน ให้คะแนนเป็น 6 จากการศึกษาพบว่า รูปแบบของมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 มิติ ให้การสนับสนุนแนวคิดของ Senge หลักวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดเชิงระบบ และการวัดมิติด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ในความรู้ และประสิทธิภาพทางการเงินมีความสัมพันธ์กัน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปประเด็น ที่สำคัญได้ดังนี้

- งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน พบว่ามีผู้ศึกษาไม่มากนัก และองค์กรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นองค์กรระดับประถมศึกษา แต่ไม่พบการนำมาใช้ในการพัฒนา กับระดับอุดมศึกษา

- องค์กรที่ใช้ศึกษาวิจัย มีการศึกษาวิจัยในหลายองค์กร เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยภาคเอกชน โรงพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

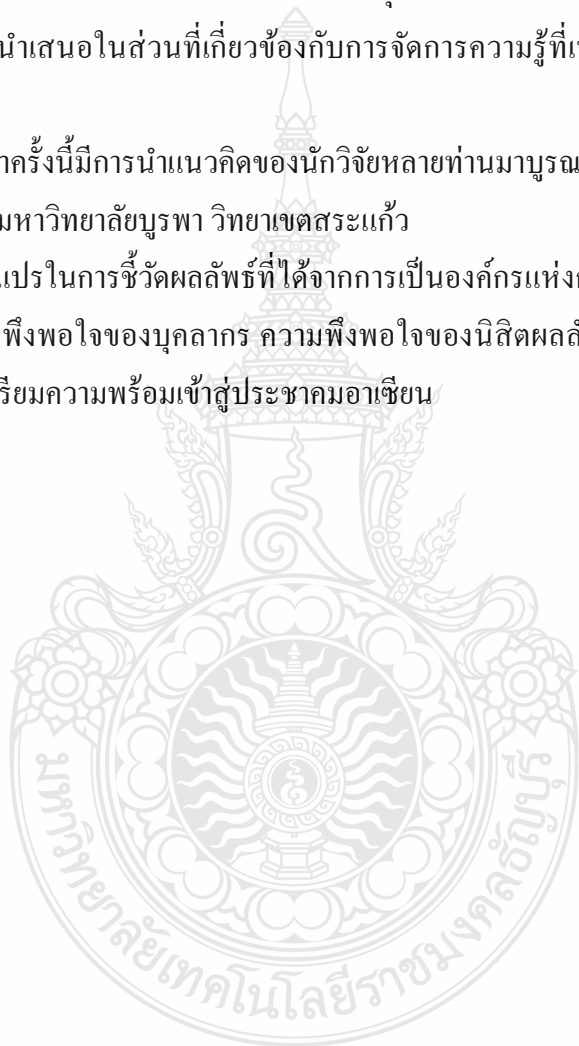
- ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษามีการเลือกใช้ที่แตกต่างกันออกไป เช่น สุรชัย สว่างวงศ์ ใช้ตัวแปรตามแนวคิดของ Senge อพาดา สุวรรณโรจน์ ใช้ตัวแปรตามแนวคิดของ Marquardt และมีบางส่วนที่ใช้ตัวแปรตามแนวคิดของ Watkins และ Marsick

- เทคนิคที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในส่วนเทคนิคที่ใช้ในการศึกษามีด้วยกันหลายรูปแบบ เช่น ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลขององค์กร รังสรรค์ รังสิพลและ ศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์ ศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ กชกร อินทะมู ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและมีบางส่วนที่ใช้เทคนิคในการศึกษาแบบผสมการใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์

- ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หลายประการ เช่น สุรชัย สว่างวงศ์ พบว่า การใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือและมีการดำเนินงานร่วมกันเป็นทีม นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการ และทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้องค์กรดีขึ้นตามไปด้วย จิระพร เรืองจิระชูพร พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

จากการทบทวนข้อมูลพื้นฐานและงานวิจัยที่ผ่านมาทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว โดยงานวิจัยมีการดำเนินการศึกษาระบบต่อจากงานวิจัย และการศึกษาที่เคยดำเนินการก่อนหน้า โดยมีการเพิ่มตัวแปร และเนื้อหาจากบริบทของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ซึ่งมีความแตกต่างจากผลงานของนักวิจัยท่านอื่น ดังนี้

- 1) การศึกษานำไปใช้ที่สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ซึ่งยังมีผู้ศึกษาไม่มากนัก
- 2) เป็นการนำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ที่เน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
- 3) การศึกษาครั้งนี้มีการนำแนวคิดของนักวิจัยหลายท่านมาบูรณาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว
- 4) จะใช้ตัวแปรในการชี้วัดผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากร ความพึงพอใจของนิสิตผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และผลลัพธ์ทางการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

- 1) บุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร คณาจารย์ จำนวน 54 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 16 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 72 คน
- 2) นิสิต ประกอบด้วย นิสิตจากคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 968 คน และ นิสิตคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 108 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,076 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว, 2559)

การศึกษานี้ ประชากรในกลุ่มบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จะใช้ประชากรทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนไม่มากนัก สำหรับประชากรในส่วนของกลุ่มนิสิต เป็นการสุ่มตัวอย่าง

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิต มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ซึ่งประกอบไปด้วย คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนนิสิต มีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงในเจษฎากร ทองแสวง, 2553, น.46) ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

จากสูตรข้างต้น ประชากร นิสิต มีจำนวนทั้งสิ้น 1,076 คน โดยผู้ศึกษาทดสอบระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{1,076}{1 + 1,076(0.05)^2} \\ &= 291.60 \approx 292 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 292 คน สำรองความผิดพลาด 8 คน รวมเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยมีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คือแบบชั้นภูมิคณะ และชั้นปี จากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนจากประชากร จำนวน 1,076 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแยกตามคณะของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

รายการ	คณะ		รวม
	วิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์	เทคโนโลยีการเกษตร	
จำนวนประชากร	968	108	1076
สัดส่วนของประชากร	$968/1076 = 0.90$	$108/1076 = 0.10$	1.00
ในแต่ละคณะ			
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	$300 \times 90\% = 270$	$300 \times 10\% = 30$	300
ในแต่ละคณะ			

ตารางที่ 3.2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแยกตามชั้นปีการศึกษาของคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์

รายการ	คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์				รวม
	ชั้นปี 1	ชั้นปี 2	ชั้นปี 3	ชั้นปี 4	
จำนวนประชากร	272	236	209	251	968
สัดส่วนของประชากรในแต่ละคณะ	$272/968 = 0.28$	$236/968 = 0.24$	$209/968 = 0.22$	$251/968 = 0.26$	1.00
จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะ	$270 \times 28\% \approx 76$	$270 \times 24\% \approx 65$	$270 \times 22\% \approx 59$	$270 \times 26\% \approx 70$	270

ตารางที่ 3.3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแยกตามชั้นปีการศึกษาของคณะเทคโนโลยีการเกษตร

รายการ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร				รวม
	ชั้นปี 1	ชั้นปี 2	ชั้นปี 3	ชั้นปี 4	
จำนวนประชากร	42	33	9	24	968
สัดส่วนของประชากรในแต่ละคณะ	$42/108 = 0.39$	$33/108 = 0.31$	$9/108 = 0.08$	$24/108 = 0.22$	1.00
จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะ	$30 \times 39\% \approx 12$	$30 \times 31\% \approx 9$	$30 \times 08\% \approx 2$	$30 \times 22\% \approx 7$	30

ตารางที่ 3.4 สรุปสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างนิสิตแยกตามคณะและชั้นปีการศึกษา

รายการ	ปีที่ 1 (คน)	ปีที่ 2 (คน)	ปีที่ 3 (คน)	ปีที่ 4 (คน)	รวม (คน)
คณะวิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์	76	65	59	70	270
คณะเทคโนโลยี การเกษตร	12	9	2	7	30
รวม (คน)	88	74	61	77	300

หลังจากแบ่งสัดส่วนเป็นที่เรียบร้อยแล้วจะทำการสุ่มตัวอย่าง โดยการใช่วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) คือ สุ่มจากทะเบียนรายชื่อ นิสิต นำทะเบียนรายชื่อทั้งหมดจัดทำเป็นฉลาก จากนั้นดำเนินการจับฉลากขึ้นมาทีละชื่อจนครบตามจำนวนแต่ละคณะ ชั้นปี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มนิสิต ซึ่งประกอบไปด้วย นิสิตจากคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนิสิตจากคณะเทคโนโลยีการเกษตร

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของบุคลากรถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ในส่วนของนิสิต ถูกถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ คณะ และชั้นปีการศึกษา เท่านั้น แบบสอบถามที่เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยการพัฒนารองคักเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะมีคำตอบที่ใช้ตอบสำหรับแต่ละรายการ แบ่งเป็นระดับสิ่งที่เป็นความจริงหรือไม่ เป็นความจริงขององคัก ที่มีลักษณะการประเมินแบ่งเป็น 6 ระดับ ตามแนว Rating Scales คือ เกือบไม่เคย มีค่าเท่ากับ 1 ถึงเกือบตลอดเวลา มีค่าเท่ากับ 6 ซึ่งมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ และให้คะแนนซึ่งได้รับการพัฒนาโดย Marsick และ Watkins (2003, p.143)

ตอนที่ 3 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะของแบบสอบถาม มีคำตอบที่ใช้ตอบสำหรับแต่ละรายการ โดยมีการประเมินแบ่งเป็น 6 ระดับ ในลักษณะเดียวกันกับ แบบสอบถามตอนที่ 2

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วยข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร บทความ หนังสือ และรวบรวมข้อมูล จากเอกสาร บทความ หนังสือ รวมไปถึงงานวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบ สืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

2) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล จากกลุ่มบุคลากร และแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มนิสิต

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา วรรณกรรมและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 6 ระดับ และ แบบสำรวจรายการ (Check List) จาก Marsick และ Watkins ซึ่งเป็นนักวิจัยที่ทำการพัฒนาเครื่องมือ สำหรับวัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ชื่อว่า แบบสอบถามมิติด้านการเรียนรู้ หรือ Dimension of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ) และในส่วนของแบบสอบถามนำ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในบทที่ 2 มาประมวลผล และกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการ สร้างเครื่องมือที่มีความครอบคลุมเนื้อหา และครอบคลุมแนวคิดของการศึกษาครั้งนี้

การสร้างข้อคำถามในแต่ละข้อนำมาจากงานวิจัย ซึ่งมีการพัฒนาและทดลองใช้มาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อความในเครื่องมือที่นำมาปรับปรุง ดัดแปลง แก้ไขให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ และได้มีการทำความเข้าใจกับแบบสอบถามที่เป็นต้นฉบับ ซึ่งเป็นภาษาต่างประเทศ จากนั้นจึงนำ เนื้อหาข้อความของแบบสอบถามแปลเป็นภาษาไทย และปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับการศึกษา ในครั้งนี้ กล่าวคือการสร้างข้อคำถามและมาตรวัดประเมินค่า เกิดจากการถ่วงถ่วงแนวคิด วิธีการ จากที่ได้ทำการศึกษา นำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขต สระแก้ว

ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อขอรับคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข และแบบสอบถามที่ผ่านการดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน 0	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นตรงตามเนื้อหา
ให้คะแนน -1	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นมีความเที่ยงตรง โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ซึ่ง IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและตรงตามเนื้อหา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 กล่าวคือ ข้อคำถามนั้นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือตัดทิ้งไป เนื่องจากข้อคำถามขาดความตรงตามเนื้อหา หรือมีความตรงตามเนื้อหาต่ำเกินไป โดยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดสอบเครื่องมือจำนวน 60 ชุด แบ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร จำนวน 30 ชุด และแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มนิสิต จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น วัดความสอดคล้องภายใน (Reliability) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น หรือที่เรียกว่าการหาค่าครอนแบคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ถ้ามีค่ามากกว่า 0.7 ค่าความเชื่อมั่นถือว่ายอมรับได้ ผลจากการทดสอบเครื่องมือพบว่า ในส่วนของแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าครอนแบคอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.976 และแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มนิสิต มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าครอนแบคอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.968 จึงนำมาดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคลากรจำนวน 72 ชุด และกลุ่มนิสิต จำนวน 300 ชุด และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หมายถึง การวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริง โดยสรุปผลเชิงปริมาณ คือ เน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อเท็จจริง มีการใช้เครื่องมือที่มีความเป็นปรนัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หมายถึง การใช้ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ที่ไม่มีการใช้สถิติเข้ามาช่วย การเก็บข้อมูลทำได้โดย การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึก การวิเคราะห์สรุปความคิดเห็น ค้นหาความจริงจากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริง โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์จากข้อมูลเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ โดยการพรรณนาและอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

การประมวลผลข้อมูลและแปลผล ใช้ระบบการบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) เพื่อความรวดเร็วและถูกต้องตามวิธีการทางสถิติ โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1) นำข้อมูลจาก ตอนที่ 1 ในส่วนข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบเลือกตอบ (Check List) มาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2) นำข้อมูลจาก ตอนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนารองเท้าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะมีคำตอบที่ใช้ตอบสำหรับแต่ละรายการ แบ่งเป็นระดับสิ่งที่เป็นความจริงหรือไม่เป็นความจริงขององค์กร ที่มีลักษณะการประเมินแบ่งเป็น 6 ระดับ ตามแนว Rating Scales นำคะแนนมาตรวจสอบตามเกณฑ์น้ำหนัก จากนั้นนำไปวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายข้อมูล ต่อไป

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| - ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.01 - 6.00 | หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| - ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.01 - 5.00 | หมายถึง มีการปฏิบัติมาก |
| - ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.01 - 4.00 | หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง |
| - ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.01 - 3.00 | หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย |
| - ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.00 | หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

3) นำข้อมูลจาก ตอนที่ 3 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะมีคำตอบที่ใช้ตอบสำหรับแต่ละรายการ แบ่งเป็นระดับสิ่งที่เป็นความจริงหรือไม่เป็นความจริงขององค์กร ที่มีลักษณะการประเมินแบ่งเป็น 6 ระดับ ตามแนว Rating Scales นำคะแนนมาตรวจสอบตามเกณฑ์น้ำหนัก จากนั้นนำไปวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายข้อมูล ต่อไป

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.01 - 6.00	หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.01 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.01 - 4.00	หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.01 - 3.00	หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.00	หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4) เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย แบบ T-test

5) เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

6) นำข้อมูลที่ได้มาทำทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดดังนี้ (เฉลิมฤทธิ์ สารกุล, 2555, น.47)

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตรความกว้างของอันตรภาค} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{1 - 0}{5} \\
 &= 0.2
 \end{aligned}$$

$\pm 0.81 - \pm 1.0$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก
$\pm 0.61 - \pm 0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง
$\pm 0.41 - \pm 0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$\pm 0.21 - \pm 0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
$\pm 0.01 - \pm 0.20$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

1) หากค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้าหาก X ลด Y จะเพิ่ม

2) หากค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้าหาก X ลด Y จะลด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage : %) คือ อัตราส่วนที่แสดงการเปรียบเทียบ จำนวนใดจำนวนหนึ่ง กับ 100 โดยมีตัวส่วนเป็น 100 ค่าที่ได้จึงเรียกว่า ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

2) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) คือ ค่าเฉลี่ยซึ่งเกิดจากข้อมูลของผลรวมทั้งหมดหารด้วยจำนวนรายการของข้อมูล หรือเรียกได้ว่าเป็นค่ากลางหรือเป็นตัวแทนของข้อมูลที่คิดที่สุด

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) คือ ค่าที่บ่งบอกถึงการกระจายของข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่แต่ละตัวมีความแตกต่างไปจากค่ากลางมากน้อยเพียงใด

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) คือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด ใช้สำหรับการแปรผลด้านความเกี่ยวพัน ความสอดคล้อง การแปรผันร่วมกัน

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน หมายถึง การหาคำตอบของปัญหาวิจัย ที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นไว้ก่อนการดำเนินการวิจัย หรืออาจเป็นความเชื่อหรือสิ่งที่ผู้วิจัยคาดไว้ ซึ่งอาจเป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการทดสอบ เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความพึงพอใจของบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ปัจจัยส่วนบุคคลของนิสิตประกอบด้วย เพศ อายุ คณะ และชั้นปีการศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความพึงพอใจของนิสิต ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3) ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความสามารถส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร สำหรับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เหมือนกับข้อ 1)

4) ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนิสิตเป็นปัจจัยเดียวกับบุคลากร สำหรับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เหมือนกับข้อ 3)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เป็นวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลจาก 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ บุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 72 ชุด และกลุ่มที่ 2 คือ นิสิต จำนวน 300 ชุด หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถจำแนกผลการวิเคราะห์ และการศึกษา ได้ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในการให้ความหมาย ได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยรวบรวมข้อมูลจาก 2 กลุ่ม และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ความสามารถส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจของบุคลากร
ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ และผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จาก
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้
จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร และปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร
และกลุ่มนิสิต

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร
คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน (ร้อยละ 62.5) เพศชาย จำนวน 27 คน
(ร้อยละ 37.5) มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 61.1) รองลงมา อายุ 41 - 50 ปี
จำนวน 20 คน (ร้อยละ 27.8) อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 9.7) และอายุมากกว่า 50 ปี
เพียงคนเดียว (ร้อยละ 1.4) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 42 คน (ร้อยละ 58.3)
รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน (ร้อยละ 26.4) และระดับปริญญาตรี จำนวน
11 คน (ร้อยละ 15.3) ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน
อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 45.8) รองลงมา อายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 20 คน
(ร้อยละ 27.8) อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 23.6) และไม่เกิน 1 ปี จำนวน
2 คน (ร้อยละ 2.8) ตามลำดับ

ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ จำนวน 54 คน (ร้อยละ 75.0) รองลงมาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 22.2) และเป็นผู้บริหาร จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.8) ตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 41 คน (ร้อยละ 56.9) รองลงมาเป็นสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 16 คน (ร้อยละ 22.2) และสังกัดกองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว จำนวน 15 คน (ร้อยละ 20.8) ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร (N=72)

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	27	37.5
	หญิง	45	62.5
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	7	9.7
	30 - 40 ปี	44	61.1
	41 - 50 ปี	20	27.8
	มากกว่า 50 ปี	1	1.4
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	11	15.3
	ปริญญาโท	19	26.4
	ปริญญาเอก	42	58.3
อายุการทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	2	2.8
	1 - 5 ปี	33	45.8
	6 - 10 ปี	20	27.8
	มากกว่า 10 ปี	17	23.6
ประเภทบุคลากร	คณบดี	2	2.8
	คณาจารย์	54	75.0
	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	16	22.2
หน่วยงานที่สังกัด	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	16	22.2
	คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์	41	56.9
	กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว	15	20.8

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิต

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิต ซึ่งประกอบไปด้วย นิสิตคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนิสิตคณะเทคโนโลยีการเกษตร สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน (ร้อยละ 70.3) เพศชาย จำนวน 89 คน (ร้อยละ 29.7) มีอายุอยู่ 22 ปี จำนวน 88 คน (ร้อยละ 29.3) รองลงมา อายุ 19 ปี และ 21 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 64 คน (ร้อยละ 21.3) อายุ 20 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 21.0) และอายุ 23 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 7.0) ตามลำดับ

นิสิตส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 270 คน (ร้อยละ 90.0) และคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 30 คน (ร้อยละ 10.0) ตามลำดับ อยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 จำนวน 88 คน (ร้อยละ 29.3) รองลงมา ชั้นปีที่ 4 จำนวน 77 คน (ร้อยละ 25.7) ชั้นปีที่ 2 จำนวน 74 คน (ร้อยละ 24.7) และชั้นปีที่ 3 จำนวน 61 คน (ร้อยละ 20.3) ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิต แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิต (N=300)

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	เพศชาย	89	29.7
	เพศหญิง	211	70.3
อายุ	19	64	21.3
	20	63	21.0
	21	64	21.3
	22	88	29.3
	23	21	7.0
คณะ	วิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์	270	90.0
	เทคโนโลยีการเกษตร	30	10.0
ชั้นปี	ชั้นปี 1	88	29.3
	ชั้นปี 2	74	24.7
	ชั้นปี 3	61	20.3
	ชั้นปี 4	77	25.7

4.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้

- 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)
- 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 3) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizational Culture)
- 4) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 5) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- 6) การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)
- 7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT for Learning)

โดยข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.69 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.661 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ระวังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ทั้งในบทบาทของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน เข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลำดับสุดท้ายคือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเอง (\bar{X} = 4.86, 4.79, 4.76, 4.74, 4.65, 4.64 และ 4.42 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านการสร้างโอกาสการเรียนรู้ส่วนบุคคลของบุคลากร (Personal Mastery)

รายการ ความสามารถส่วนบุคคล	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←			→					
	เกือบไม่เคย					เกือบตลอดเวลา			
1	2	3	4	5	6				
มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภาระงานที่ รับผิดชอบ (Personal Mastery)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.8)	20 (27.8)	36 (50.0)	14 (19.4)	4.86	0.756	มาก
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ ได้ผลลัพธ์ที่ดี (Personal Mastery)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.8)	25 (34.7)	31 (43.1)	14 (19.4)	4.79	0.786	มาก
การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Personal Mastery)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.8)	27 (37.5)	29 (40.3)	14 (19.4)	4.76	0.796	มาก
การร่วมงานกับผู้อื่น ทั้งใน บทบาทของสมาชิกและหัวหน้า ทีมงาน (Personal Mastery)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.8)	25 (34.7)	35 (48.6)	10 (13.9)	4.74	0.731	มาก
มีความเข้าใจและเห็น ความสำคัญในการรวมกลุ่ม ประชาคมอาเซียน (Personal Mastery)	0 (0.0)	1 (1.4)	7 (9.7)	21 (29.2)	30 (41.7)	13 (18.1)	4.65	0.937	มาก
มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ของ องค์กรและพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร (Personal Mastery)	0 (0.0)	1 (1.4)	5 (6.9)	23 (31.9)	33 (45.8)	10 (13.9)	4.64	0.861	มาก
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Personal Mastery)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (15.3)	28 (38.9)	25 (34.7)	8 (11.1)	4.42	0.884	มาก
ผลรวมด้านความสามารถส่วนบุคคล							4.69	0.661	มาก

2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.15 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.040 อยู่ในระดับมาก โดยเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ทีมงานจะมุ่งไปที่เป้าหมายของ ทีม และวิธีการทำงาน ทีมงานมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ ทีมงานมีความเชื่อมั่นว่า องค์กรจะดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม ทีมงานมีการทบทวนความคิดอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นผล จากการอภิปรายกลุ่ม และข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ ทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจใน วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของอาเซียน และสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยกระหว่างตำแหน่ง ความอาวุโส วัฒนธรรมหรืออื่น ๆ ($\bar{X} = 4.38, 4.28, 4.24, 4.24, 4.06$ และ 4.04 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การให้รางวัลความสำเร็จ เป็นทีม ไม่ใช่รายบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร (Team Learning)

รายการ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	1	2	3	4	5	6			
ทีมงานมุ่งไปที่เป้าหมายของ ทีมงานและวิธีการทำงาน (Team Learning)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (19.4)	27 (37.5)	21 (29.2)	10 (13.9)	4.38	0.956	มาก
ทีมงานมีอิสระในการกำหนด เป้าหมาย (Team Learning)	0 (0.0)	3 (4.2)	13 (18.1)	24 (33.3)	25 (34.7)	7 (9.7)	4.28	1.010	มาก
ทีมงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กร จะดำเนินงานตามข้อเสนอแนะ ของกลุ่ม (Team Learning)	1 (1.4)	4 (5.6)	15 (20.8)	19 (26.4)	23 (31.9)	10 (13.9)	4.24	1.181	มาก
ทีมงานมีการทบทวนความคิด อยู่ตลอดเวลา (Team Learning)	1 (1.4)	3 (4.2)	16 (22.2)	22 (30.6)	18 (25.0)	12 (16.7)	4.24	1.181	มาก
ทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของ อาเซียน (Team Learning)	1 (1.4)	6 (8.3)	15 (20.8)	23 (31.9)	20 (27.8)	7 (9.7)	4.06	1.161	มาก
สมาชิกในทีมมีความเท่าเทียม กัน (Team Learning)	1 (1.4)	5 (6.9)	19 (26.4)	20 (27.8)	19 (26.4)	8 (11.1)	4.04	1.180	มาก
มีการให้รางวัลความสำเร็จเป็น ทีม (Team Learning)	5 (6.9)	11 (15.3)	10 (13.9)	20 (27.8)	19 (26.4)	7 (9.7)	3.81	1.421	ปาน กลาง
ผลรวมด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม							4.15	1.040	มาก

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizational Culture)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.36 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.830 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานของตัวเองได้ เช่น การจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล มีการวัดประเมินผลเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น การรายงานผลการจัดโครงการ หรือสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรม มีการสร้างระบบที่จะตรวจวัดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง บุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ได้จากการทำการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับอาเซียน มีการสื่อสารแบบสองทางเป็นประจำ เช่น ระบบการให้คำแนะนำ วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมขนาดใหญ่ และสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากองค์กรอื่น (\bar{X} = 4.54 , 4.53, 4.38, 4.36, 4.31, 4.24 และ 4.18 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (Organizational Culture)

รายการ วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←					→			
	เกือบไม่เคย					เกือบตลอดเวลา			
	1	2	3	4	5	6			
มีทางเลือกในการกำหนดงาน ของตัวเอง (Organizational Culture)	0 (0.0)	2 (2.8)	7 (9.7)	26 (36.1)	24 (33.3)	13 (18.1)	4.54	0.992	มาก
มีการวัดประเมินผลเวลาและ ทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม (Organizational Culture)	0 (0.0)	1 (1.4)	8 (11.1)	28 (38.9)	22 (30.6)	13 (18.1)	4.53	0.964	มาก
มีระบบตรวจวัดผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับผลที่ คาดหวัง (Organizational Culture)	0 (0.0)	2 (2.8)	11 (15.3)	24 (33.3)	28 (38.9)	7 (9.7)	4.38	0.956	มาก
มีการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ได้จาก การจัดการความรู้ในองค์กร (KM) (Organizational Culture)	1 (1.4)	1 (1.4)	15 (20.8)	19 (26.4)	26 (36.1)	10 (13.9)	4.36	1.092	มาก
สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ ความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับ อาเซียน (Organizational Culture)	0 (0.0)	3 (4.2)	14 (19.4)	24 (33.3)	20 (27.8)	11 (15.3)	4.31	1.083	มาก
มีการสื่อสารแบบสองทางเป็น ประจำ (Organizational Culture)	0 (0.0)	5 (6.9)	13 (18.1)	21 (29.2)	26 (36.1)	7 (9.7)	4.24	1.081	มาก
สนับสนุนให้ค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไข ปัญหาจากองค์กรอื่น (Organizational Culture)	0 (0.0)	5 (6.9)	12 (16.7)	25 (34.7)	25 (34.7)	5 (6.9)	4.18	1.025	มาก
ผลรวมด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้							4.36	0.830	มาก

4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.11 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.000 อยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกปัจจัยย่อยเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือ คณบดี) มีการบริหารงานที่เข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม และสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ นิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ผู้บริหารระดับสูงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้ มองหาโอกาสในการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ และบริหารองค์กร โดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.17, 4.15, 4.15, 4.13, 4.10$ และ 4.08 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารระดับสูงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางขององค์กรกับบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของบุคลากร (Leadership)

รายการ ภาวะผู้นำ	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
มีการบริหารงานที่เข้มแข็ง (Leadership)	0 (0.0)	3 (4.2)	18 (25.0)	22 (30.6)	22 (30.6)	7 (9.7)	4.17	1.048	มาก
สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับ โอกาสในการเรียนรู้ และ ฝึกอบรม (Leadership)	1 (1.4)	2 (2.8)	16 (22.2)	24 (33.3)	24 (33.3)	5 (6.9)	4.15	1.030	มาก
สนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัด กิจกรรม ที่เกี่ยวกับประชาคม อาเซียน (Leadership)	1 (1.4)	3 (4.2)	17 (23.6)	20 (27.8)	25 (34.7)	6 (8.3)	4.15	1.096	มาก
สามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้ (Leadership)	3 (4.2)	2 (2.8)	16 (22.2)	22 (30.6)	20 (27.8)	9 (12.5)	4.13	1.221	มาก
มองหาโอกาสในการเรียนรู้ และ ประสานความร่วมมือกับบุคลากร ในองค์กรอยู่เสมอ (Leadership)	3 (4.2)	2 (2.8)	15 (20.8)	24 (33.3)	21 (29.2)	7 (9.7)	4.10	1.177	มาก
บริหารองค์กรโดยเน้นการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Leadership)	2 (2.8)	2 (2.8)	17 (23.6)	24 (33.3)	21 (29.2)	6 (8.3)	4.08	1.110	มาก
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และทิศทางขององค์กรกับบุคลากร (Leadership)	2 (2.8)	3 (4.2)	15 (20.8)	30 (41.7)	19 (26.4)	3 (4.2)	3.97	1.034	ปานกลาง
ผลรวมด้านภาวะผู้นำ							4.11	1.000	มาก

5) ปัจจัยด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.44 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.849 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร งานที่บุคลากรรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กรประสบความสำเร็จ มหาวิทยาลัยเชิญชวนให้บุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานระหว่างการค้าดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์กร เช่น การติดตามผลการจัดกิจกรรม/โครงการ เคยเข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร และมีการจัดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน (\bar{X} = 4.72, 4.50, 4.44, 4.42, 4.36, 4.32 และ 4.32 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากร (Shared Vision)

รายการ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล		
	เกือบไม่เคย									เกือบตลอดเวลา	
	1	2	3	4	5	6					
มีการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร (Shared Vision)	0 (0.0)	1 (1.4)	4 (5.6)	26 (36.1)	24 (33.3)	17 (23.6)	4.72	0.938	มาก		
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วน หนึ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์และ นโยบายขององค์กรประสบ ความสำเร็จ (Shared Vision)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (12.5)	29 (40.3)	23 (31.9)	11 (15.3)	4.50	0.904	มาก		
บุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ องค์กร (Shared Vision)	1 (1.4)	2 (2.8)	11 (15.3)	21 (29.2)	24 (33.3)	13 (18.1)	4.44	1.124	มาก		
มีการติดตามความก้าวหน้าผลการ ทำงานระหว่างการค้าดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์องค์กร (Shared Vision)	0 (0.0)	3 (4.2)	7 (9.7)	28 (38.9)	25 (34.7)	9 (12.5)	4.42	0.975	มาก		
ร่วมการประชุมหรือรับฟังการ ชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และ นโยบายขององค์กร (Shared Vision)	1 (1.4)	2 (2.8)	9 (12.5)	27 (37.5)	24 (33.3)	9 (12.5)	4.36	1.039	มาก		
จัดทำวิสัยทัศน์ร่วม จากการผสาน ในทุกระดับและสายงาน (Shared Vision)	1 (1.4)	4 (5.6)	10 (13.9)	21 (29.2)	28 (38.9)	8 (11.1)	4.32	1.111	มาก		
มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ประชาคมอาเซียน (Shared Vision)	0 (0.0)	2 (2.8)	16 (22.2)	20 (27.8)	25 (34.7)	9 (12.5)	4.32	1.046	มาก		
ผลรวมด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน							4.44	0.849	มาก		

6) ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.805 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ บุคลากรมีโอกาสจัดกิจกรรมหรือร่วมงานกับหน่วยงานและชุมชนภายนอก มหาวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้โดยปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม เช่น เรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อปรับให้เข้ากับการเป็นประชาคมอาเซียน สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดเห็น เมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรคิดและแก้ปัญหาการทำงานด้วยมุมมองที่เป็นสากล ($\bar{X} = 4.47, 4.43, 4.42, 4.38$ และ 4.17 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสจัดกิจกรรม/ให้บริการกับ นิสิตหรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน ($\bar{X} = 3.99$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8

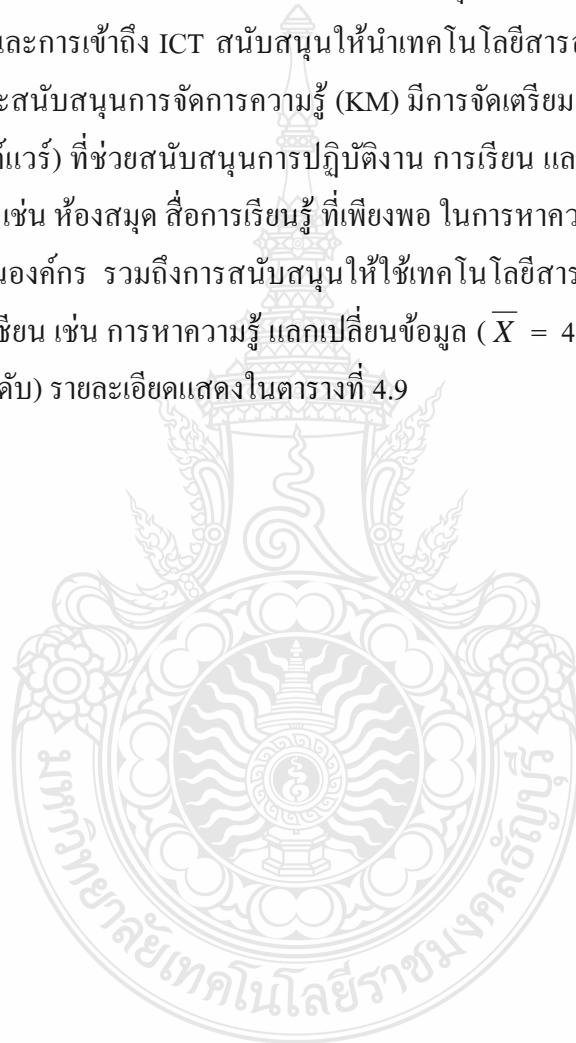


ตารางที่ 4.8 ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมของบุคลากร (Connect the Organization to Its Environment)

รายการ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←—————→								
	เกือบไม่เคย					เกือบตลอดเวลา			
	1	2	3	4	5	6			
มีโอกาสจัดกิจกรรมหรือ ร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน	1	0	7	29	26	9	4.47	0.934	มาก
	(1.4)	(0.0)	(9.7)	(40.3)	(36.1)	(12.5)			
ภายนอก (Connect the Organization to Its Environment)									
มีการทำงานร่วมกับชุมชน	0	1	6	31	29	5	4.43	0.802	มาก
ภายนอกเพื่อบรรลุถึงความ ต้องการร่วมกัน (Connect the Organization to Its Environment)	(0.0)	(1.4)	(8.3)	(43.1)	(40.3)	(6.9)			
สนับสนุนให้บุคลากรมีการ เรียนรู้โดยปรับไปตาม	0	2	8	28	26	8	4.42	0.931	มาก
สภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)	(0.0)	(2.8)	(11.1)	(38.9)	(36.1)	(11.1)			
สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกัน เรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์	0	3	10	25	25	9	4.38	1.013	มาก
ต่อการปฏิบัติงาน (Connect the Organization to Its Environment)	(0.0)	(4.2)	(13.9)	(34.7)	(34.7)	(12.5)			
สนับสนุนให้บุคลากรคิดและ แก้ปัญหาการทำงานด้วยมุมมอง ที่เป็นสากล (Connect the Organization to Its Environment)	1	4	12	24	27	4	4.17	1.048	มาก
	(1.4)	(5.6)	(16.7)	(33.3)	(37.5)	(5.6)			
มีโอกาสจัดกิจกรรม ให้บริการ กับนิสิตหรือบุคลากรให้กับ กลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน (Connect the Organization to Its Environment)	3	6	11	28	17	7	3.99	1.228	ปาน กลาง
	(4.2)	(8.3)	(15.3)	(38.9)	(23.6)	(9.7)			
ผลรวมด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม							4.31	0.805	มาก

7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT for Learning)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนารององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.50 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.736 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบบุคลากร ห้องเรียนออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ มีระบบการเชื่อมต่อโทรคมนาคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านการใช้และการเข้าถึง ICT สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้ และสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) มีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์) ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเรียน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร มีทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน เช่น การหาความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล (\bar{X} = 4.67, 4.54, 4.53 4.49, 4.46, 4.40 และ 4.39 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9



ตารางที่ 4.9 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร (ICT for Learning)

รายการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการเรียนรู้	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล	
	←		→							
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา					
	1	2	3	4	5	6				
มีระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการทำงานและการ เรียนรู้ (ICT for Learning)		0	0	5	27	27	13	4.67	0.856	มาก
		(0.0)	(0.0)	(6.9)	(37.5)	(37.5)	(18.1)			
มีระบบเชื่อมต่อโทรคมนาคมที่ สนับสนุนการเรียนรู้ (ICT for Learning)		0	0	10	24	27	11	4.54	0.918	มาก
		(0.0)	(0.0)	(13.9)	(33.3)	(37.5)	(15.3)			
มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ ด้านการใช้และเข้าถึง ICT (ICT for Learning)		0	0	9	25	29	9	4.53	0.872	มาก
		(0.0)	(0.0)	(12.5)	(34.7)	(40.3)	(12.5)			
มีการสนับสนุนให้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มา ใช้ในการจัดเก็บองค์ความรู้ และสนับสนุนการทำ KM (ICT for Learning)		0	1	5	35	20	11	4.49	0.888	มาก
		(0.0)	(1.4)	(6.9)	(48.6)	(27.8)	(15.3)			
มีการจัดเตรียมโครงสร้าง พื้นฐานด้าน ICT (ICT for Learning)		0	0	9	30	24	9	4.46	0.871	มาก
		(0.0)	(0.0)	(12.5)	(41.7)	(33.3)	(12.5)			
มีทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ ภายในองค์กร (ICT for Learning)		1	1	6	33	22	9	4.40	0.959	มาก
		(1.4)	(1.4)	(8.3)	(45.8)	(30.6)	(12.5)			
มีการสนับสนุนให้ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับ อาเซียน (ICT for Learning)		0	2	12	24	24	10	4.39	1.015	มาก
		(0.0)	(2.8)	(16.7)	(33.3)	(33.3)	(13.9)			
ผลรวมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้								4.50	0.736	มาก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ทั้งสองคณะ ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความสามารถส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.03 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.693 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ นิสิตรับฟังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น นิสิตมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร นิสิตสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ทั้งในบทบาทของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน นิสิตเข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน นิสิตมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (\bar{X} = 4.20, 4.11, 4.08, 4.07 และ 4.03 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยด้านนิสิตมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่สามารถประกอบอาชีพในอนาคต และนิสิตมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเอง เช่น การเข้าอบรมภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.87 และ 3.84 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10

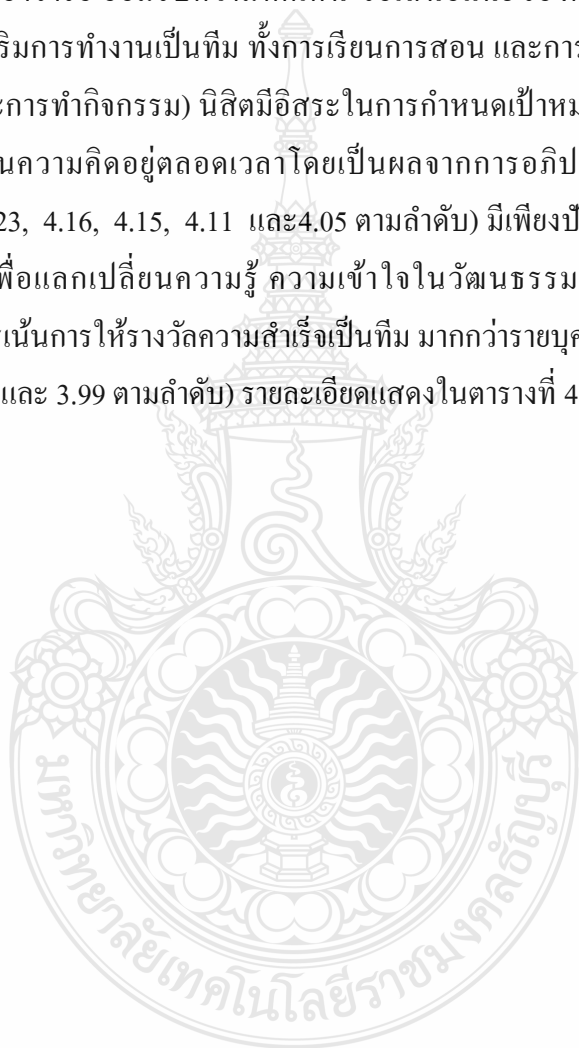


ตารางที่ 4.10 ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคลของนิสิต (Personal Mastery)

รายการ ความสามารถส่วนบุคคล	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ ได้ผลลัพธ์ที่ดี (Personal Mastery)	1	9	58	114	96	22	4.20	0.958	มาก
	(0.3)	(3.0)	(19.3)	(38.0)	(32.0)	(7.3)			
มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอด ความรู้ภายในองค์กร (Personal Mastery)	1	11	61	122	91	14	4.11	0.928	มาก
	(0.3)	(3.7)	(20.3)	(40.7)	(30.3)	(4.7)			
สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ ทั้ง ในบทบาทสมาชิกและหัวหน้า ทีมงาน (Personal Mastery)	5	8	67	116	87	17	4.08	0.997	มาก
	(1.7)	(2.7)	(22.3)	(38.7)	(29.0)	(5.7)			
มีความเข้าใจและเห็น ความสำคัญของการรวมกลุ่ม ประชาคมอาเซียน (Personal Mastery)	2	14	60	123	88	13	4.07	0.955	มาก
	(0.7)	(4.7)	(20.0)	(41.0)	(29.3)	(4.3)			
มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมให้ ความร่วมมือ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย (Personal Mastery)	3	7	63	140	78	9	4.03	0.880	มาก
	(1.0)	(2.3)	(21.0)	(46.7)	(26.0)	(3.0)			
มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ ในอนาคต (Personal Mastery)	4	13	76	139	62	6	3.87	0.905	ปาน กลาง
	(1.3)	(4.3)	(25.3)	(46.3)	(20.7)	(2.0)			
มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Personal Mastery)	5	15	81	126	68	5	3.84	0.944	ปาน กลาง
	(1.7)	(5.0)	(27.0)	(42.0)	(22.7)	(1.7)			
ผลรวมด้านความสามารถส่วนบุคคล							4.03	0.693	มาก

2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.752 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเพศ วัฒนธรรม หรืออื่น ๆ นิสิตมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัย/ คณะ/ อาจารย์ ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่ม นิสิต มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งการเรียนการสอน และการทำกิจกรรม ในการทำงานเป็นทีม (การเรียนและการทำกิจกรรม) นิสิตมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการในการทำงานเป็นทีม มีการทบทวนความคิดอยู่ตลอดเวลา โดยเป็นผลจากการอภิปรายกลุ่ม และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ (\bar{X} = 4.23, 4.16, 4.15, 4.11 และ 4.05 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยด้านมหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งกลุ่ม ทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของอาเซียน และมีการเน้นการให้รางวัลความสำเร็จเป็นทีม มากกว่ารายบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.99 และ 3.99 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.11



ตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของนิสิต (Team Learning)

รายการ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความ เท่าเทียมกัน (Team Learning)	5 (1.7)	11 (3.7)	57 (19.0)	96 (32.0)	99 (33.0)	32 (10.7)	4.23	1.093	มาก
ในการทำงานเป็นทีม นิสิตมี ความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัย/ คณะ/ อาจารย์ ยอมรับความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่ม นิสิต (Team Learning)	3 (1.0)	7 (2.3)	61 (20.3)	113 (37.7)	100 (33.3)	16 (5.3)	4.16	0.954	มาก
ให้ความสำคัญและส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม ทั้งการเรียนการ สอน และการทำกิจกรรม (Team Learning)	2 (0.7)	9 (3.0)	59 (19.7)	120 (40.0)	91 (30.3)	19 (6.3)	4.15	0.955	มาก
การทำงานเป็นทีมมีอิสระใน การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ (Team Learning)	2 (0.7)	12 (4.0)	63 (21.0)	115 (38.3)	90 (30.0)	18 (6.0)	4.11	0.980	มาก
การทำงานเป็นทีมมีการทบทวน ความคิดอยู่ตลอดเวลา โดยเป็น ผลจากการอภิปรายกลุ่มและ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ (Team Learning)	3 (1.0)	12 (4.0)	57 (19.0)	133 (44.3)	85 (28.3)	10 (3.3)	4.05	0.926	มาก
มีการจัดตั้งกลุ่ม ทีมงาน เพื่อ แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีของอาเซียน (Team Learning)	4 (1.3)	16 (5.3)	68 (22.7)	115 (38.3)	84 (28.0)	13 (4.3)	3.99	1.008	ปาน กลาง
การให้รางวัลความสำเร็จเป็น ทีม มากกว่ารายบุคคล (Team Learning)	3 (1.0)	12 (4.0)	69 (23.0)	127 (42.3)	80 (26.7)	9 (3.0)	3.99	0.932	ปาน กลาง
ผลรวมด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม							4.10	0.752	มาก

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizational Culture)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.744 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ นิสิตสามารถเลือกและกำหนดการศึกษาของตัวเองได้ เช่น การเลือกทำโครงการเพื่อขอสำเร็จการศึกษา (โปรเจกจบ) เป็นรายบุคคล การเลือกสถานที่ออกฝึกงานเป็นรายบุคคล มหาวิทยาลัยสร้างระบบที่จะตรวจวัดผลการเรียนในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง เช่น โปรแกรมทดสอบเกรด นิสิตทุกคนสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ได้จากการจัดการความรู้ (KM) ในมหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการศึกษา และมหาวิทยาลัย มีการวัดประเมินผลเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดกิจกรรม เช่น การสอบถามความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรม (\bar{X} = 4.12, 4.04, 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยด้านการสนับสนุนให้นิสิตค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอื่น สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย เกี่ยวกับอาเซียน และส่งเสริมให้นิสิตมีการสื่อสารแบบสองทางเป็นประจำ เช่น ระบบการให้คำแนะนำ วารสารอิเล็กทรอนิกส์ และการประชุมสาขา เป็นต้น ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.98, 3.96 และ 3.84 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิต (Organizational Culture)

รายการ วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการ เรียนรู้	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←								
	เกือบไม่เคย					เกือบตลอดเวลา			
1	2	3	4	5	6				
มีทางเลือกในการกำหนด การศึกษาของตนเอง (Organizational Culture)	2 (0.7)	9 (3.0)	67 (22.3)	116 (38.7)	86 (28.7)	20 (6.7)	4.12	0.973	มาก
มีระบบตรวจวัดผลการเรียนใน ปัจจุบันเปรียบเทียบกับผลที่ คาดหวัง (Organizational Culture)	4 (1.3)	14 (4.7)	65 (21.7)	117 (39.0)	84 (28.0)	16 (5.3)	4.04	1.009	มาก
สามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ได้ จากการทำการจัดการความรู้ (KM) ในมหาวิทยาลัย (Organizational Culture)	1 (0.3)	14 (4.7)	68 (22.7)	123 (41.0)	78 (26.0)	16 (5.3)	4.04	0.958	มาก
มีการวัดประเมินผลเวลาและ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดกิจกรรม (Organizational Culture)	2 (0.7)	11 (3.7)	71 (23.7)	121 (40.3)	84 (28.0)	11 (3.7)	4.02	0.934	มาก
สนับสนุนให้ค้นหาคำตอบเพื่อ แก้ไขปัญหาจากมหาวิทยาลัยอื่น หรือส่วนงานอื่น (Organizational Culture)	1 (0.3)	18 (6.0)	66 (22.0)	121 (40.3)	88 (29.3)	6 (2.0)	3.98	0.931	ปาน กลาง
สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ ความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับ อาเซียน (Organizational Culture)	2 (0.7)	16 (5.3)	72 (24.0)	120 (40.0)	83 (27.7)	7 (2.3)	3.96	0.940	ปาน กลาง
มีการสื่อสารแบบสองทางเป็น ประจำ (Organizational Culture)	3 (1.0)	18 (6.0)	78 (26.0)	132 (44.0)	62 (20.7)	7 (2.3)	3.84	0.932	ปาน กลาง
ผลรวมด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้							4.00	0.744	ปาน กลาง

4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.781 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือคณบดี) สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม มีการบริหารงานที่เข้มแข็งเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร มองหาโอกาสในการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับนิสิตในมหาวิทยาลัย อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทิศทางของมหาวิทยาลัยกับนิสิต และสนับสนุนให้นิสิตเข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ นิทรรศการที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (\bar{X} = 4.04, 4.03, 4.03, 4.01 และ 4.01 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยด้านการบริหารมหาวิทยาลัยโดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.99 และ 3.95 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนิสิต (Leadership)

รายการ ภาวะผู้นำ	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม (Leadership)	1 (0.3)	14 (4.7)	70 (23.3)	119 (39.7)	78 (26.0)	18 (6.0)	4.04	0.975	มาก
มีการบริหารงานที่เข้มแข็งเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร (Leadership)	4 (1.3)	6 (2.0)	69 (23.0)	127 (42.3)	85 (28.3)	9 (3.0)	4.03	0.914	มาก
การมองหาโอกาสในการเรียนรู้และประสานความร่วมมือกับนิสิตอยู่เสมอ (Leadership)	3 (1.0)	13 (4.3)	66 (22.0)	117 (39.0)	91 (30.3)	10 (3.3)	4.03	0.960	มาก
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทิศทางของมหาวิทยาลัย (Leadership)	4 (1.3)	11 (3.7)	77 (25.7)	106 (35.3)	90 (30.0)	12 (4.0)	4.01	0.993	มาก
สนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (Leadership)	5 (1.7)	16 (5.3)	58 (19.3)	126 (42.0)	82 (27.3)	13 (4.3)	4.01	1.003	มาก
บริหารมหาวิทยาลัยโดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Leadership)	4 (1.3)	17 (5.7)	67 (22.3)	109 (36.3)	97 (32.3)	6 (2.0)	3.99	0.988	ปานกลาง
สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้ (Leadership)	3 (1.0)	15 (5.0)	81 (27.0)	106 (35.3)	85 (28.3)	10 (3.3)	3.95	0.989	ปานกลาง
ผลรวมด้านภาวะผู้นำ							4.01	0.781	มาก

5) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.788 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจากการประสานในทุกระดับ และสายงาน มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นิสิตร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และกิจกรรมที่นิสิตเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ (\bar{X} = 4.08, 4.08, 4.05 และ 4.05 ตามลำดับ) มีเพียงปัจจัยด้านมหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานระหว่างการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เช่น การติดตามผลการจัดการเรียน การสอน การทำกิจกรรม/โครงการ นิสิตเข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 4.00, 4.00 และ 3.86 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.14

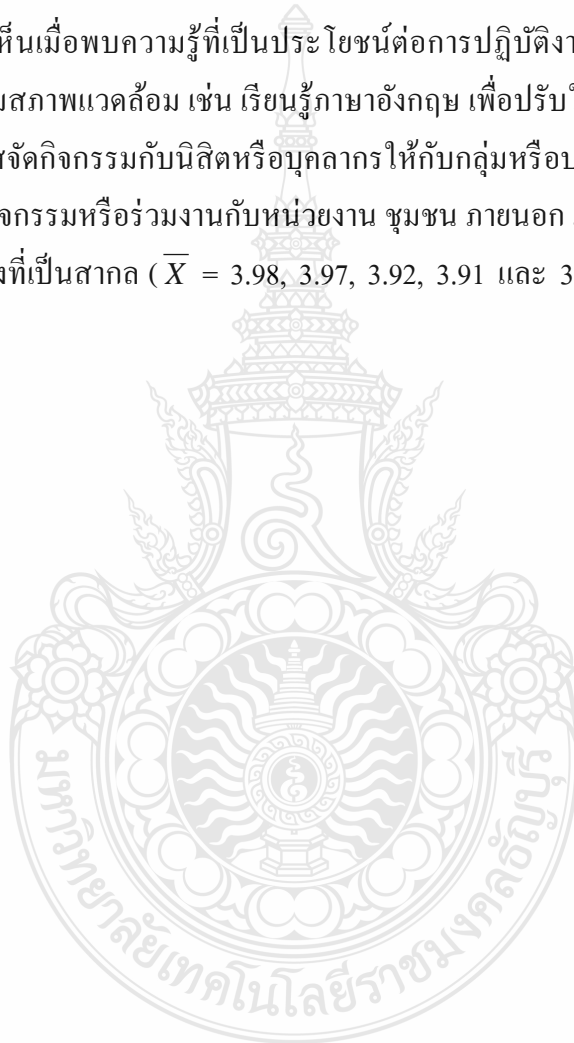


ตารางที่ 4.14 ปัจจัยด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกันของนิสิต (Shared Vision)

รายการ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล		
	เกือบไม่เคย		←		→					เกือบตลอดเวลา	
	1	2	3	4	5	6					
มีการจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจาก การประสานในทุกระดับ และสาย งาน (Shared Vision)	2	12	59	130	80	17	4.08	0.952	มาก		
เปิดโอกาสให้นิสิตร่วมกำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กร (Shared Vision)	3	18	50	124	91	14	4.08	0.992	มาก		
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์กร (Shared Vision)	3	10	61	130	86	10	4.05	0.920	มาก		
กิจกรรมที่นิสิตเข้าร่วมเป็นส่วน หนึ่งในการทำให้วิสัยทัศน์และ นโยบายของมหาวิทยาลัย ประสบความสำเร็จ (Shared Vision)	4	15	62	114	91	14	4.05	1.009	มาก		
มีการติดตามความก้าวหน้าผล การทำงานระหว่างการ ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัย (Shared Vision)	3	14	82	99	84	18	4.00	1.036	ปาน กลาง		
ร่วมการประชุมหรือเข้ารับฟัง การชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และ นโยบายของมหาวิทยาลัย (Shared Vision)	5	21	62	112	81	19	4.00	1.079	ปาน กลาง		
มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ประชาคมอาเซียน (Shared Vision)	7	19	82	103	80	9	3.86	1.052	ปาน กลาง		
ผลรวมด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน							4.02	0.788	มาก		

6) ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.816 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยย่อยเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มหาวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกับชุมชน ภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนปัจจัยอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงตามลำดับ ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้นิสิตร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้นิสิตมีการเรียนรู้โดยปรับไปตามสภาพแวดล้อม เช่น เรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อปรับให้เข้ากับการเป็นประชาคมอาเซียน นิสิตมีโอกาสจัดกิจกรรมกับนิสิตหรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน มีโอกาสจัดกิจกรรมหรือร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน ภายนอก และมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตคิดด้วยมุมมองที่เป็นสากล ($\bar{X} = 3.98, 3.97, 3.92, 3.91$ และ 3.90 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.15

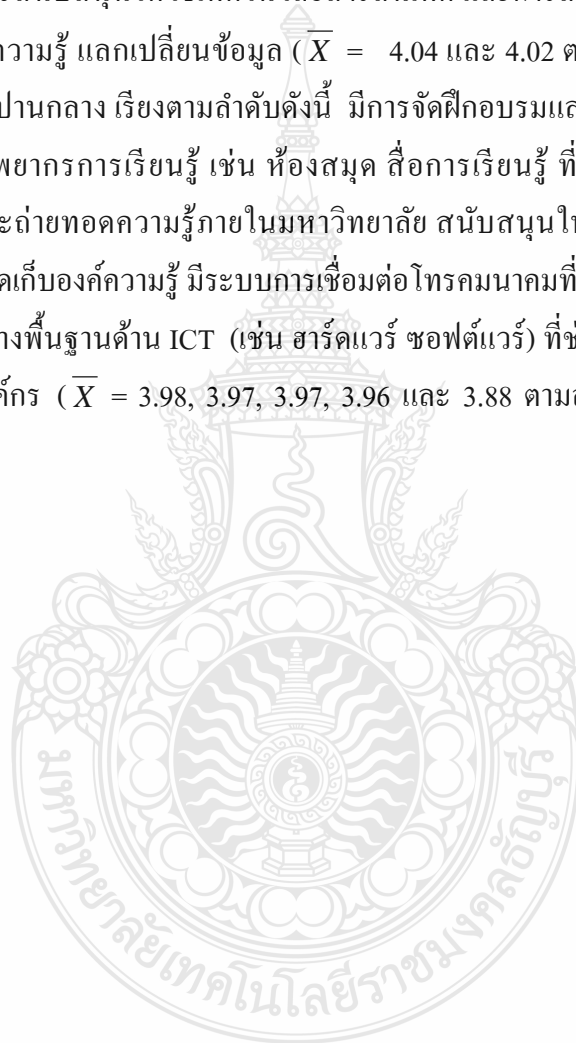


ตารางที่ 4.15 ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมของนิสิต (Connect the Organization to Its Environment)

รายการ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←								
	1	2	3	4	5	6			
มีการทำงานร่วมกับชุมชน ภายนอกเพื่อบรรลุความ ต้องการร่วมกัน (Connect the Organization to Its Environment)	3	15	68	116	83	15	4.02	0.998	มาก
สนับสนุนให้ร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบ ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน (Connect the Organization to Its Environment)	15	16	57	138	71	13	3.98	0.983	ปาน กลาง
สนับสนุนให้มีการเรียนรู้โดย ปรับไปตามสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)	6	14	69	117	83	11	3.97	1.011	ปาน กลาง
มีโอกาสดำเนินกิจกรรมกับนิสิต หรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือ ประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคม อาเซียน (Connect the Organization to Its Environment)	6	67	126	74	9	10	3.92	1.024	ปาน กลาง
มีโอกาสดำเนินกิจกรรมหรือ ร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน ภายนอก (Connect the Organization to Its Environment)	6	19	70	120	72	13	3.91	1.037	ปาน กลาง
สนับสนุนให้คิดด้วยมุมมองที่ เป็นสากล (Connect the Organization to Its Environment)	4	18	77	112	82	7	3.90	0.989	ปาน กลาง
ผลรวมด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม							3.95	0.816	ปาน กลาง

7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT for Learning)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.788 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบบุคลากร ห้องเรียนออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน เช่น การหาความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล ($\bar{X} = 4.04$ และ 4.02 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านการใช้และการเข้าถึง ICT มีทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้ มีระบบการเชื่อมต่อโทรคมนาคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และมีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์) ที่ช่วยสนับสนุนการเรียน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.98, 3.97, 3.97, 3.96$ และ 3.88 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.16



ตารางที่ 4.16 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ของนิสิต (ICT for Learning)

รายการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการเรียนรู้	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล		
	เกือบไม่เคย									เกือบตลอดเวลา	
	1	2	3	4	5	6					
มีระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการทำงานและการ เรียนรู้ (ICT for Learning)	4 (1.3)	13 (4.3)	70 (23.3)	113 (37.7)	80 (26.7)	20 (6.7)	4.04	1.031	มาก		
สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่มีความ เกี่ยวข้องกับอาเซียน (ICT for Learning)	7 (2.3)	9 (3.0)	62 (20.7)	129 (43.0)	78 (26.0)	15 (5.0)	4.02	1.000	มาก		
มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้าน การใช้และการเข้าถึง ICT (ICT for Learning)	7 (2.3)	14 (4.7)	61 (20.3)	126 (42.0)	81 (27.0)	11 (3.7)	3.98	1.010	ปาน กลาง		
มีทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ ภายในมหาวิทยาลัย (ICT for Learning)	4 (1.3)	19 (6.3)	65 (21.7)	123 (41.0)	71 (23.7)	18 (6.0)	3.97	1.034	ปาน กลาง		
สนับสนุนให้นำเทคโนโลยี สารสนเทศต่างๆมาช่วยในการ จัดเก็บองค์ความรู้ (ICT for Learning)	6 (2.0)	9 (3.0)	70 (23.3)	127 (42.3)	80 (26.7)	8 (2.7)	3.97	0.953	ปาน กลาง		
มีระบบการเชื่อมต่อโทรคมนาคมที่ สนับสนุนการเรียนรู้ (ICT for Learning)	5 (1.7)	16 (5.3)	70 (23.3)	118 (39.3)	77 (25.7)	14 (4.7)	3.96	1.021	ปาน กลาง		
มีการจัดเตรียมโครงสร้าง พื้นฐานด้าน ICT (ICT for Learning)	2 (0.7)	22 (7.3)	75 (25.0)	121 (40.3)	70 (23.3)	10 (3.3)	3.88	0.980	ปาน กลาง		
ผลรวมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้							3.97	0.788	ปาน กลาง		

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.703 อยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสามารถส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44) ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.660 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) ด้านความสามารถส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และด้านสุดท้ายด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว สามารถสรุปได้ว่า (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.17)

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดสำหรับกลุ่มบุคลากร คือ ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ (ICT) ในขณะที่กลุ่มของนิสิต คือ ปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด สำหรับกลุ่มบุคลากร คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มของนิสิต คือ ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม

- สรุปในภาพรวมทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยผลรวมของกลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	กลุ่มบุคลากร				กลุ่มนิสิต			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
ความสามารถส่วนบุคคล (Personal Mastery)	4.69	0.661	มาก	1	4.03	0.693	มาก	2
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	4.15	1.040	มาก	6	4.10	0.752	มาก	1
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ (Organizational Culture)	4.36	0.830	มาก	4	4.00	0.744	ปานกลาง	5
ภาวะผู้นำ (Leadership)	4.11	1.000	มาก	7	4.01	0.781	มาก	4
การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	4.44	0.849	มาก	3	4.02	0.788	มาก	3
การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to Its Environment)	4.31	0.805	มาก	5	3.95	0.816	ปานกลาง	7
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้ (ICT for Learning)	4.50	0.736	มาก	2	3.97	0.788	ปานกลาง	6
รวม	4.37	0.703	มาก		4.01	0.660	มาก	

4.2.3 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ความพึงพอใจของนิสิต
- 2) ความพึงพอใจของบุคลากร
- 3) ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้
- 4) ผลลัพธ์ทางการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

โดยข้อมูลผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม

2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้



1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของบุคลากร

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.40 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.867 อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การที่บุคลากรได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ สภาพแวดล้อมการทำงานดีและปลอดภัย สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิตในองค์กร เช่น สวัสดิการ บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก (\bar{X} = 4.54, 4.50, 4.47, 4.43, 4.38, 4.28 และ 4.24 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของบุคลากร

รายการ ความพึงพอใจของบุคลากร	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
ได้รับพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	0 (0.0)	4 (5.6)	5 (6.9)	24 (33.3)	26 (36.1)	13 (18.1)	4.54	1.047	มาก
ค่าตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม	0 (0.0)	2 (2.8)	9 (12.5)	20 (27.8)	33 (45.8)	20 (27.8)	4.50	0.949	มาก
มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1 (1.4)	1 (1.4)	6 (8.3)	24 (33.3)	35 (48.6)	5 (6.9)	4.47	0.903	มาก
การได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	1 (1.4)	3 (4.2)	9 (12.5)	18 (25.0)	33 (45.8)	8 (11.1)	4.43	1.072	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงานดีและปลอดภัย	2 (2.8)	2 (2.8)	8 (11.1)	20 (27.8)	35 (48.6)	5 (6.9)	4.38	1.054	มาก
การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4 (5.6)	1 (1.4)	8 (11.1)	24 (33.3)	28 (38.9)	7 (9.7)	4.28	1.178	มาก
มีความพึงพอใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิตในองค์กร	2 (2.8)	1 (1.4)	13 (18.1)	24 (33.3)	26 (36.1)	6 (8.3)	4.24	1.068	มาก
ผลรวมด้านความพึงพอใจของบุคลากร							4.40	0.867	มาก

2) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.780 อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยย่อยทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากรรู้สึกรู้ว่ามีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น มีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและทำไม่สำเร็จเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป เช่น รายงานการประชุมมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากขึ้น ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร/การแก้ไขปัญหา/การให้คำแนะนำ/การจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้เวลาสั้นลง (\bar{X} = 4.60, 4.38, 4.31, 4.29, 4.25, 4.25 และ 4.19 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร

รายการ ด้านการเรียนรู้	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล		
	เกือบไม่เคย									เกือบตลอดเวลา	
	1	2	3	4	5	6					
มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	0 (0.0)	1 (1.4)	6 (8.3)	21 (29.2)	37 (51.4)	7 (9.7)	4.60	0.833	มาก		
มีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จ และทำไม่สำเร็จเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป	0 (0.0)	2 (2.8)	10 (13.9)	26 (36.1)	27 (37.5)	7 (9.7)	4.38	0.941	มาก		
มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากขึ้น	0 (0.0)	2 (2.8)	10 (13.9)	29 (40.3)	26 (36.1)	5 (6.9)	4.31	0.898	มาก		
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการ	0 (0.0)	1 (1.4)	13 (18.1)	27 (37.5)	26 (36.1)	5 (6.9)	4.29	0.895	มาก		
มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0 (0.0)	2 (2.8)	12 (16.7)	29 (40.3)	24 (33.3)	5 (6.9)	4.25	0.915	มาก		
ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน น้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	0 (0.0)	3 (4.2)	11 (15.3)	28 (38.9)	25 (34.7)	5 (6.9)	4.25	0.946	มาก		
การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้เวลาสั้นลง	0 (0.0)	2 (2.8)	15 (20.8)	28 (38.9)	21 (29.2)	6 (8.3)	4.19	0.959	มาก		
ผลรวมด้านการเรียนรู้							4.32	0.780	มาก		

3) ผลลัพธ์ทางการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.92 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 1.086 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากรมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศอาเซียน มหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถดำเนินการไปในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 4.07$ และ 4.04 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน มีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดกิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน มีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่างคณาจารย์และนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน มหาวิทยาลัยมีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น และมีถึงอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา ป้ายประกาศ กลุ่มอาเซียนศึกษา การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เอกสารเผยแพร่ ($\bar{X} = 3.90, 3.90, 3.89, 3.88$ และ 3.74 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.20



ตารางที่ 4.20 ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

รายการ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
มีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจ ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศ อาเซียน	1	5	12	28	22	4	4.07	1.053	มาก
มีการจัดการศึกษาและการ ปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	1	4	14	29	20	4	4.04	1.027	มาก
มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเป็นส่วน หนึ่งของประชาคมอาเซียน	2	5	17	26	18	4	3.90	1.115	ปาน กลาง
มีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดกิจกรรม โครงการที่ เกี่ยวกับอาเซียน	4	6	12	25	21	4	3.90	1.235	ปาน กลาง
มีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่าง คณาจารย์และนิสิตในกลุ่ม ประเทศอาเซียน	2	8	14	25	18	5	3.89	1.193	ปาน กลาง
มีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่ม ประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น	4	6	11	28	20	3	3.88	1.198	ปาน กลาง
มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อ รองรับการเป็นประชาคม อาเซียน	4	9	15	22	18	4	3.74	1.278	ปาน กลาง
ผลรวมด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน							3.92	1.086	ปาน กลาง

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

การวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของนิสิต

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความพึงพอใจของนิสิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.773 อยู่ในระดับมาก ซึ่งเกือบทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ นิสิตพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจากคณาจารย์ บุคลากร และเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัย นิสิตสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการเรียน นิสิตอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและปลอดภัย มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน นิสิตได้รับพิจารณาผลการเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13, 4.10, 4.08, 4.07$ และ 4.05) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ นิสิตมีความพึงพอใจในการเรียนหรือการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย เช่น เพื่อนร่วมมหาวิทยาลัย สวัสดิการ บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการเรียนการสอน การให้บริการของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.95$ และ 3.91 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของนิสิต

รายการ ความพึงพอใจของนิสิต	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
การได้รับคำแนะนำจากคณาจารย์ บุคลากรและเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัย	5 (1.7)	10 (3.3)	52 (17.3)	125 (41.7)	89 (29.7)	19 (6.3)	4.13	0.996	มาก
การสร้างสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการเรียน	1 (0.3)	16 (5.3)	57 (19.0)	124 (41.3)	82 (27.3)	20 (6.7)	4.10	0.983	มาก
สภาพแวดล้อมดีและปลอดภัย	3 (1.0)	7 (2.3)	66 (22.0)	126 (42.0)	82 (27.3)	16 (5.3)	4.08	0.941	มาก
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม ฝึก ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	1 (0.3)	13 (4.3)	61 (20.3)	130 (43.3)	79 (26.3)	16 (5.3)	4.07	0.939	มาก
ได้รับการพิจารณาผลการเรียน อย่างเหมาะสม	4 (1.3)	8 (2.7)	69 (23.0)	120 (40.0)	86 (28.7)	13 (4.3)	4.05	0.958	มาก
ความพึงพอใจในการเรียนหรือ การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย	4 (1.3)	10 (3.3)	75 (25.0)	126 (42.0)	77 (25.7)	8 (2.7)	3.95	0.931	ปาน กลาง
การจัดการเรียนการสอน การ ให้บริการมีความเหมาะสมและ ตรงกับความต้องการ	4 (1.3)	13 (4.3)	67 (22.3)	146 (48.7)	62 (20.7)	8 (2.7)	3.91	0.908	ปาน กลาง
ผลรวมด้านความพึงพอใจของนิสิต							4.04	0.773	มาก

2) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.05 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.719 อยู่ในระดับมาก ซึ่งทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ นิสิตมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เลือกศึกษามากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากขึ้น การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้เวลาน้อยลง นิสิตมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป เช่น ผลการเรียนรู้ ผลการทำโครงการ รายงาน (\bar{X} = 4.17, 4.11, 4.09, 4.02 และ 4.01 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ นิสิตมีความพึงพอใจในการรับบริการ เช่น ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร/การแก้ไขปัญหา/การให้คำแนะนำ/ การจัดการเรียนการสอน และข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (\bar{X} = 3.99 และ 3.99 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของนิสิต

รายการ ด้านการเรียนรู้	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	←		→						
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและ เกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ เลือกศึกษามากขึ้น	3 (1.0)	9 (3.0)	53 (17.7)	125 (41.7)	89 (29.7)	21 (7.0)	4.17	0.968	มาก
มีการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี	6 (2.0)	6 (2.0)	56 (18.7)	123 (41.0)	99 (33.0)	10 (3.3)	4.11	0.949	มาก
มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและ ได้รับการยอมรับมากขึ้น	2 (0.7)	13 (4.3)	55 (18.3)	130 (43.3)	87 (29.0)	13 (4.3)	4.09	0.936	มาก
การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของ ผู้บริการใช้เวลาน้อยลง	2 (0.7)	14 (4.7)	61 (20.3)	126 (42.0)	93 (31.0)	4 (1.3)	4.02	0.903	มาก
นิสิตมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำ สำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อนำมาใช้ ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป	1 (0.3)	17 (5.7)	60 (20.0)	132 (44.0)	79 (26.3)	11 (3.7)	4.01	0.932	มาก
ความพึงพอใจในการรับบริการ	3 (1.0)	11 (3.7)	63 (21.0)	142 (47.3)	70 (23.3)	11 (3.7)	3.99	0.911	ปาน กลาง
ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัยน้อยลง และสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	5 (1.7)	10 (3.3)	63 (21.0)	135 (45.0)	79 (26.3)	8 (2.7)	3.99	0.931	ปาน กลาง
ผลรวมด้านการเรียนรู้							4.05	0.719	มาก

3) ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.765 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ นิสิตมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศอาเซียน มหาวิทยาลัยมีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน มีการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการไปในระดับที่น่าพอใจ มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับ การเป็นประชาคมอาเซียน มีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษาระหว่างคณาจารย์และนิสิต หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียนมีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น และมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน (\bar{X} = 4.00, 3.98, 3.97, 3.97, 3.94, 3.93 และ 3.93 ตามลำดับ) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลลัพธ์ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

รายการ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	สถานะปัจจุบัน						\bar{X}	SD	แปลผล
	เกือบไม่เคย				เกือบตลอดเวลา				
	1	2	3	4	5	6			
มีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศอาเซียน	3 (1.0)	12 (4.0)	67 (22.3)	134 (44.7)	67 (22.3)	17 (5.7)	4.00	0.963	ปาน กลาง
มีงานวิจัยงานบริการวิชาการ การจัด กิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน	4 (1.3)	17 (5.7)	64 (21.3)	126 (42.0)	75 (25.0)	14 (4.7)	3.98	1.000	ปาน กลาง
มีการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1 (0.3)	11 (3.7)	73 (24.3)	132 (44.0)	76 (25.3)	7 (2.3)	3.97	0.877	ปาน กลาง
มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับ การเป็นประชาคมอาเซียน	1 (0.3)	13 (4.3)	74 (24.7)	128 (42.7)	74 (24.7)	10 (3.3)	3.97	0.912	ปาน กลาง
มีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษาระหว่าง คณาจารย์และนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน	4 (1.3)	15 (5.0)	73 (24.3)	123 (41.0)	73 (24.3)	12 (4.0)	3.94	0.983	ปาน กลาง
มีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่ม ประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น	6 (2.0)	15 (5.0)	72 (24.0)	122 (40.7)	70 (23.3)	15 (5.0)	3.93	1.026	ปาน กลาง
มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วน หนึ่งของประชาคมอาเซียน	6 (2.0)	12 (4.0)	66 (22.0)	139 (46.3)	68 (22.7)	9 (3.0)	3.93	0.951	ปาน กลาง
ผลรวมด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน							3.96	0.765	ปาน กลาง

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรและนิสิต

จากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต สามารถสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.24)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.833 อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40) รองลงมาด้านการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีเพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.705 อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) รองลงมาด้านความพึงพอใจของนิสิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีเพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ของกลุ่มบุคลากร คือ ความพึงพอใจที่ได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่กลุ่มนิสิต คือผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้

สำหรับผลลัพธ์ที่มีความสำคัญน้อยกว่าจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสองกลุ่มคือ ผลลัพธ์ทางด้านการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน

ตารางที่ 4.24 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรและนิสิต

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็น องค์กร แห่งการเรียนรู้	กลุ่มบุคลากร				กลุ่มนิสิต			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับที่
ความพึงพอใจของบุคลากร/ นิสิต	4.40	0.867	มาก	1	4.04	0.773	มาก	2
ด้านการเรียนรู้	4.32	0.780	มาก	2	4.05	0.719	มาก	1
ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	3.92	1.086	ปาน กลาง	3	3.96	0.765	ปาน กลาง	3
รวม	4.21	0.833	มาก		4.02	0.705	มาก	

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมจะวัดจากความตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต สามารถสรุปได้ดังนี้

ความตั้งใจของบุคลากรที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ตลอดไป มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 87.5) ปฏิเสธที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 12.5)

ความตั้งใจของนิสิตที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ตลอดไป มีจำนวน 298 คน (ร้อยละ 99.3) ปฏิเสธที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยบูรพาตลอดไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.7)

เหตุผลที่กลุ่มบุคลากรปฏิเสธที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไปคือ อนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน ดังนั้นหากมีหน่วยงานหรืออาชีพที่ดีกว่าก็อาจจะเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน สำหรับกลุ่มนิสิตเหตุผลคือสามารถสอบติดสถาบันการศึกษาที่มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพในอนาคต เช่น นักเรียน ตำรวจ นักเรียนทหาร

รายละเอียดผลลัพธ์ในภาพรวมแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

รายการ		กลุ่มบุคลากร		กลุ่มนิสิต	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความตั้งใจอยู่ใน	ใช่	63	87.5	298	99.3
มหาวิทยาลัย	ไม่ใช่	9	12.5	2	0.7
(ภาพรวม)	รวม	72	100.0	300	100.0

4.2.4 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

- ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด

- ปัจจัยส่วนบุคคลของนิสิต ประกอบไปด้วย เพศ อายุ คณะ และชั้นปีการศึกษา

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ สถิติแบบ T-test (One - Sample Test) เนื่องจากเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว ผลการวิเคราะห์ได้ค่า P-Value เท่ากับ 0.416 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของกลุ่มบุคลากรกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	\bar{X}	SD	t-Value	P-Value
เพศ	ชาย	27	4.11	0.766	- 0.845	0.416
	หญิง	45	4.28	0.873		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ สถิติแบบ Oneway Anova เนื่องจากเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า P-Value ของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะที่ค่า P-Value ของปัจจัยด้านอายุการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.005 แสดงว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากรกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F-Value	P-Value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.322	3	0.441	0.625	0.601
	ภายในกลุ่ม	47.934	68	0.705		
	รวม	49.256	71			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.435	2	0.218	0.307	0.736
	ภายในกลุ่ม	48.821	69	0.708		
	รวม	49.259	71			
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.461	3	2.820	4.701	0.005*
	ภายในกลุ่ม	40.795	68	0.600		
	รวม	49.256	71			
ประเภทบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.207	2	0.104	0.146	0.865
	ภายในกลุ่ม	49.049	69	0.711		
	รวม	49.256	71			
หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	4.079	2	2.039	3.115	0.051
	ภายในกลุ่ม	45.177	69	0.655		
	รวม	49.256	71			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะที่ปัจจัยด้านอายุการทำงาน มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เนื่องจากปัจจัยด้านอายุการทำงาน มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's least significant difference (LSD) ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานต่างกันให้ระดับความคิดเห็นต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี ให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 และ

2) บุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานานส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย รายละเอียดการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุการทำงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อายุการทำงาน		ไม่เกิน 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	3.98	3.94	4.75	4.15
ไม่เกิน 1 ปี	3.98	-	0.04	0.77	0.17
1 - 5 ปี	3.94		-	0.81*	0.21
6 - 10 ปี	4.75			-	0.59*
มากกว่า 10 ปี	4.15				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต ประกอบไปด้วย ด้านเพศ อายุ คณะ และชั้นปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ คณะ และชั้นปี ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.29 และตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.29 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของกลุ่มนิสิตกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	\bar{X}	SD	t-Value	P-Value
เพศ ชาย	89	4.07	0.663	0.865	0.405
หญิง	211	4.00	0.722		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มนิสิตกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไป	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4.392	4	1.098	2.247	0.064
	ภายในกลุ่ม	144.163	295	0.489		
	รวม	148.554	299			
คณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.252	1	0.252	0.507	0.477
	ภายในกลุ่ม	148.302	298	0.498		
	รวม	148.554	299			
ชั้นปี	ระหว่างกลุ่ม	0.965	3	0.322	0.645	0.587
	ภายในกลุ่ม	147.589	296	0.499		
	รวม	148.554	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรและนิสิต เกือบทุกปัจจัยได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด คณะ และชั้นปี ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยกเว้นปัจจัยด้านอายุการทำงานของบุคลากร มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.26 - 4.30

4.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เมื่อศึกษาอย่างรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม มีระดับความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงมากหรือมีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 0.811 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = 0.739$) ภาวะผู้นำ ($r = 0.724$) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ($r = 0.678$) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ($r = 0.663$) และการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ($r = 0.661$) ตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้านมีระดับความสัมพันธ์กันระดับสูง สำหรับด้านความสามารถส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.492$)

สรุป ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกปัจจัย รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	r	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ผลการ ทดสอบ
การเปิดกว้างต่อ สภาพแวดล้อม	0.811	0.000**	สูงมาก	เดียวกัน	ยอมรับ
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.739	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ภาวะผู้นำ	0.724	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริม การเรียนรู้	0.678	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	0.663	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การสร้างและสานวิสัยทัศน์	0.661	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ความสามารถส่วนบุคคล	0.492	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน	ยอมรับ
ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม	0.827	0.000**	สูงมาก	เดียวกัน	ยอมรับ

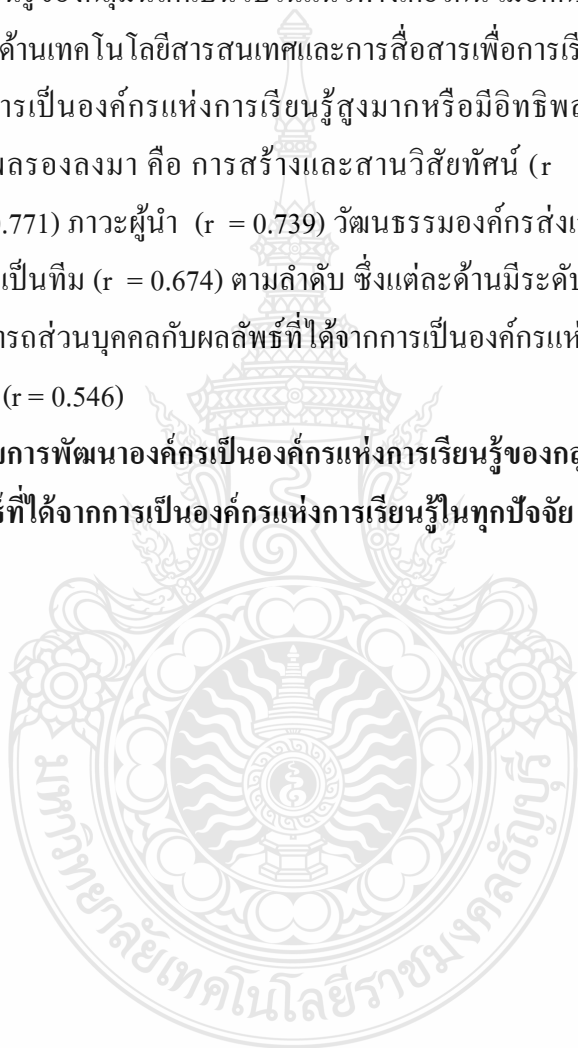
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิตเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีระดับความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงมากหรือมีอิทธิพลมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 0.790 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ($r = 0.785$) การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม ($r = 0.771$) ภาวะผู้นำ ($r = 0.739$) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ($r = 0.738$) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = 0.674$) ตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้านมีระดับความสัมพันธ์กันระดับสูงสำหรับด้านความสามารถส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.546$)

สรุป ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกปัจจัย รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.32



ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	r	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ผลการ ทดสอบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการเรียนรู้	0.790	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การสร้างและสถานวิสัยทัศน์	0.785	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การเปิดกว้างต่อ สภาพแวดล้อม	0.771	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ภาวะผู้นำ	0.739	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการ เรียนรู้	0.738	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.674	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ความสามารถส่วนบุคคล	0.546	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน	ยอมรับ
ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	0.838	0.000**	สูงมาก	เดียวกัน	ยอมรับ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

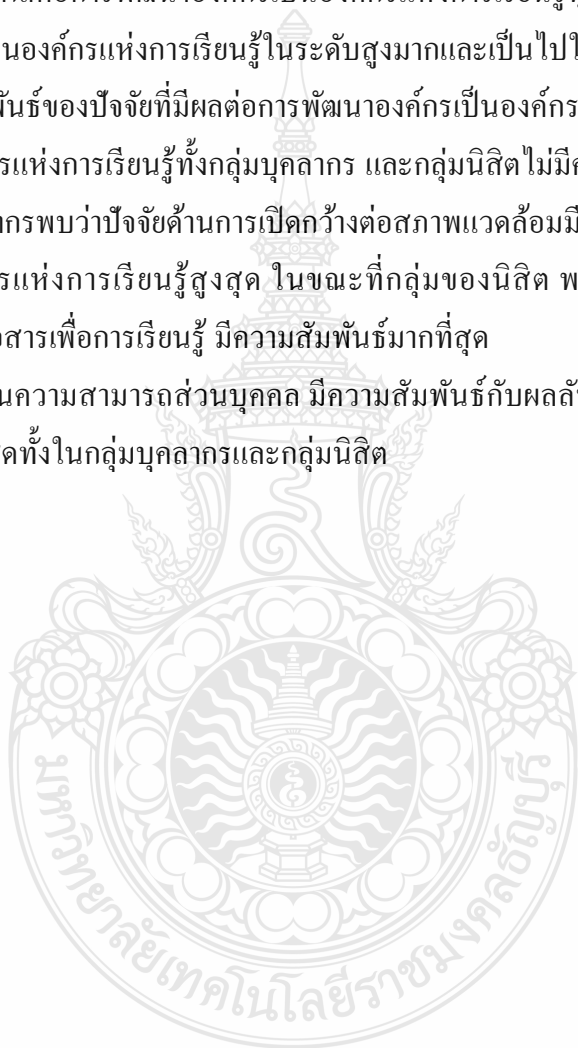
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สามารถสรุปได้ดังนี้

- ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งกลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิตไม่มีความแตกต่างกัน

- กลุ่มบุคลากรพบว่าปัจจัยด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด ในขณะที่กลุ่มของนิสิต พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์มากที่สุด

- ปัจจัยด้านความสามารถส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุดทั้งในกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต



4.2.6 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร
- ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต
- ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร
- ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

การทดสอบสมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในขณะที่ด้านอายุการทำงานของบุคลากรมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.33 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าอายุการทำงานของบุคลากรมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4.33 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ (P)	ผลการทดสอบ
เพศ	0.416	ปฏิเสธ
อายุ	0.601	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	0.736	ปฏิเสธ
อายุการทำงาน	0.005*	ยอมรับ
ประเภท	0.865	ปฏิเสธ
สังกัด	0.051	ปฏิเสธ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2: ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนิสิต ด้านอายุ เพศ และชั้นปีการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ (P)	ผลการทดสอบ
เพศ	0.405	ปฏิเสธ
อายุ	0.064	ปฏิเสธ
คณะ	0.477	ปฏิเสธ
ชั้นปี	0.587	ปฏิเสธ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3: ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคลากร พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.827 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากจำแนกแต่ละปัจจัยพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน รายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.492 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.739 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.678 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.724 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) การสร้างและสานวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.661 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูงมาก และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.811 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.663 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายละเอียดผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มบุคลากร

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	r	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ผลการ ทดสอบ
การเปิดกว้างต่อ สภาพแวดล้อม	0.811	0.000**	สูงมาก	เดียวกัน	ยอมรับ
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.739	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ภาวะผู้นำ	0.724	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการ เรียนรู้	0.678	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	0.663	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การสร้างและสานวิสัยทัศน์	0.661	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ความสามารถส่วนบุคคล	0.492	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน	ยอมรับ
ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	0.827	0.000**	สูงมาก	เดียวกัน	ยอมรับ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ 4: ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มนิสิต

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มนิสิต พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.838 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากจำแนกแต่ละปัจจัยพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน รายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.546 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.674 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.738 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.739 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) การสร้างและสานวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.785 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.771 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเท่ากับ 0.790 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายละเอียดผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 แสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มนิสิต

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
	r	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง	ผลการ ทดสอบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	0.790	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การสร้างและสถานวิสัยทัศน์	0.785	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การเปิดกว้างต่อ สภาพแวดล้อม	0.771	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ภาวะผู้นำ	0.739	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการ เรียนรู้	0.738	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.674	0.000**	สูง	เดียวกัน	ยอมรับ
ความสามารถส่วนบุคคล	0.546	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน	ยอมรับ
ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	0.838	0.000**	สูงมาก	เดียวกัน	ยอมรับ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ที่เหมาะสมพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การทดสอบสมมติฐาน คือ การหาคำตอบของปัญหาวิจัย ที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นไว้ก่อนการดำเนินการวิจัย ซึ่งเกิดจากความเชื่อหรือสิ่งที่ผู้วิจัยคาดไว้ ซึ่งอาจเป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด จึงจำเป็นต้องมีการทดสอบ เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาวิจัย โดยสมมติฐานของการศึกษานี้ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต

ประชากรของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร คณาจารย์ จำนวน 54 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 16 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 72 คน โดยในส่วนของกลุ่มบุคลากรใช้ประชากรทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนไม่มากนัก และกลุ่มนิสิต ประกอบไปด้วย คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,076 คน กำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวน 300 ตัวอย่าง โดยมีการเลือกสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนจากประชากร หลังจากแบ่งสัดส่วนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) คือ สุ่มจากทะเบียนรายชื่อ นิสิตทั้งหมด นำทะเบียนรายชื่อ จัดทำเป็นฉลาก จากนั้นดำเนินการจับฉลากขึ้นมาทีละชื่อจนครบตามจำนวนแต่ละคณะ และชั้นปี

เครื่องมือที่ใช้มีจำนวน 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร และจากกลุ่มนิสิต ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด และในส่วนของนิสิต ได้แก่ เพศ อายุ คณะ และชั้นปีการศึกษา 2) ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา นำส่งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และนำไปทดลองใช้ ในส่วนของแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าครอนแบคอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.976 และแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มนิสิต มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าครอนแบคอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.968

สำหรับการรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 372 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบ T-test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว แบบ Oneway Anova เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม ส่วนการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคลากรประกอบไปด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ส่วนใหญ่เป็นคณาจารย์ และอยู่ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำหรับกลุ่มนิสิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 22 ปี เป็นนิสิตในคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และอยู่ชั้นปีที่ 1

ปัจจัยการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในส่วนของบุคลากรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสามารถส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 โดยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน

สำหรับกลุ่มนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ด้านความสามารถส่วนบุคคลของกลุ่มบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ การรับฟังมุมมองของผู้อื่น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ ทั้งในบทบาทของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน เข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับในส่วนของกลุ่มนิสิตปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การรับฟังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น รองลงมาคือนิสิตมีทักษะ

ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ รองลงมามหาวิทยาลัยมีระบบการเชื่อมต่อโทรคมนาคมที่สนับสนุนการเรียนรู้ จัดฝึกอบรม และให้ความรู้ด้านการใช้และการเข้าถึง ICT มีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้ และสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) มีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT มีทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน สำหรับในส่วนของกลุ่มนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้ สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพลการพัฒนาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกันในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร รองลงมา คือ บุคลากรรับรู้ว่างานที่รับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการติดตามความก้าวหน้าผลการทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์กร มีการเข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร และมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน สำหรับในส่วนของนิสิตปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจากการผสานในทุกระดับ และสายงาน รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นิสิตร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพลการพัฒนาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ ในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ บุคลากรสามารถเลือกและกำหนดงานของตนเอง รองลงมาคือ มีการวัดประเมินผลเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม สร้างระบบที่จะตรวจวัดผลการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ได้จากการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร มีการสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับอาเซียน มีการสื่อสารแบบสองทางเป็นประจำ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากองค์กรอื่น สำหรับในส่วนของนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ นิสิตมีสามารถเลือกและการกำหนดการศึกษาของตนเอง รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยสร้าง

ระบบที่จะตรวจวัดผลการเรียนในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพล การพัฒนาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม ในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ บุคลากรมีโอกาสจัดกิจกรรมหรือร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน ภายนอก รongลงมา คือ มหาวิทยาลัย มีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีการ เรียนรู้โดยปรับไปตามสภาพแวดล้อม สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรคิดและแก้ปัญหาการทำงาน ด้วยมุมมองที่เป็นสากล และมีโอกาสจัดกิจกรรมหรือให้บริการกับนิสิตหรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือ ประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน สำหรับในส่วนของนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน รongลงมาคือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินงาน คาดหวัง สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพลการพัฒนาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ทีมงาน จะมุ่งไปที่เป้าหมายของทีมงาน และวิธีในการทำงาน รongลงมาคือ ทีมงานมีอิสระในการกำหนด เป้าหมายที่ต้องการ มีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของกลุ่ม มีการทบทวน ความคิดอยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวกับอาเซียน สมาชิกแต่ละ คนในทีมมีความเท่าเทียมกัน และมีการให้รางวัลความสำเร็จเป็นทีม ไม่ใช่รายบุคคล สำหรับใน ส่วนของนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกัน รongลงมาคือ การทำงานเป็นทีม นิสิตมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัย/ คณะ/ อาจารย์ ยอมรับ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เกิดจากกลุ่ม สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพลการพัฒนาต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านภาวะผู้นำในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือคณบดี) มีการบริหารงานที่เข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร รongลงมาคือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการ เรียนรู้และฝึกอบรม และสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ นิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารระดับสูงสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้ มองหาโอกาสในการเรียนรู้ และ ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ บริหารองค์กรโดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กร และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และ

ทิศทางขององค์กรกับบุคลากร สำหรับในส่วนของนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการบริหารงานที่เข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร สำหรับปัจจัยอื่น ๆ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว กลุ่มของบุคลากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.703 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล ในขณะที่กลุ่มของนิสิต มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.660 และปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดในส่วนของกลุ่มบุคลากร คือ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มของนิสิต คือ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม สรุปในภาพรวมทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยผลรวมของกลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540) ที่ศึกษาการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยพบว่ากรณีขององค์กรที่เป็นธนาคารมีวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ คือมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนตามผลงาน ควบคู่ไปกับการปรับปรุงองค์กร และสอดคล้องกับงานของงานวิจัยของสุรัชย์ สว่างวงศ์ (2541) ที่พบว่า การสนับสนุน ส่งเสริมให้ดำเนินการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้พนักงานมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม นำไปสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร อินทะมุ (2549) ที่พบว่าโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่มีความแตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมาก ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม วิสัยทัศน์องค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมการเรียนรู้ โอกาสการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศที่เกื้อหนุน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎากร ทองแสวง (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ ความสามารถ

ของบุคลากร และการเสริมแรงและการจูงใจ โดยในแต่ละปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จากงานวิจัยของงานวิจัยของเจษฎากร ทองแสง (พ.ศ.2553)

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ในส่วนของบุคลากรผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 สำหรับกลุ่มนิสิต ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาด้านความพึงพอใจของนิสิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หากจำแนกเป็นรายปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความพึงพอใจของบุคลากร ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ มีความพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิตในองค์กร ในส่วนของความพึงพอใจกลุ่มนิสิตปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ นิสิตพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจากคณาจารย์ บุคลากร และเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัย รองลงมานิสิตสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการเรียน สำหรับปัจจัยอื่นมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านผลลัพธ์ทางด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ บุคลากรมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศอาเซียน มหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน มีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดกิจกรรม โครงการมีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน มีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน ในส่วนของกลุ่มนิสิตปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ นิสิตมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศอาเซียน รองลงมา

มหาวิทยาลัยมีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดกิจกรรม โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน สำหรับ ปัจจัยอื่นมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

ด้านผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ ในส่วนของบุคลากร ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและทำไม่สำเร็จ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากขึ้น ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการ มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้เวลาอันน้อยลง ในส่วนของกลุ่มนิสิต ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คือ นิสิตมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา ที่เลือกศึกษา รองลงมามหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับปัจจัยอื่นมีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มบุคลากร

จากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.833 ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ ในขณะที่กลุ่มของนิสิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.705 และปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ สำหรับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สรุปในภาพรวมผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยผลรวมของกลุ่มบุคลากร และกลุ่มนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ สว่างวงศ์ (2541) และจิระพร เรืองจิระชูพร (2548) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ รังสิพล และศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การเรียนรู้

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด คณะ และชั้นปี ไม่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะที่ปัจจัยด้านอายุการทำงานของบุคลากร มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานานส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปในทิศทางที่ดี

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พบว่า กลุ่มของบุคลากรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม ในขณะที่กลุ่มของนิสิต คือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน คือ ด้านความสามารถส่วนบุคคล

สรุปในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับที่สูงมาก และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำหรับกลุ่มของบุคลากร และกลุ่มของนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว สามารถนำผลมาอภิปราย ได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในส่วนของบุคลากร คือ ความสามารถส่วนบุคคล อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดหรือทักษะความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาทักษะที่แต่ละบุคคลมีความถนัด หรือชำนาญการ โดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ผลที่ได้ อาจเกิดจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารงานเกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารชุดใหม่และ

ชุดเก่า อาจส่งผลกระทบ และก่อให้เกิดความยากลำบากในการบริหารจัดการทั้งด้านเอกสาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านงบประมาณ หรือการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อาจรวมไปถึงการพัฒนาองค์กรที่มีความล้ำช้า ขาดการได้รับการสนับสนุน ไม่มีความต่อเนื่องในการพัฒนา หรือไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ทำให้ทิศทางการบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย อาจส่งผลให้การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรืออาจไม่มีการพัฒนาอีกเลย

ในส่วนของนิสิต ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากผลที่ได้อาจเกิดจากการเป็นวิทยาเขตที่มีนิสิตอยู่จำนวนไม่มากนัก ทำให้นิสิตสามารถรู้จักกันได้อย่างทั่วถึง และมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเพศ วัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลดีสำหรับการพัฒนาองค์กรที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความร่วมมือทั่วทั้งองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำกิจกรรม จากผลที่ได้ควรให้การสนับสนุนกิจกรรมที่ทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม จากผลที่ได้ควรสนับสนุนให้นิสิตทำกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น อาจให้เข้าร่วมเป็นทีมเพื่อลดแรงกดดันให้กับนิสิต และเป็นงานง่ายที่จะให้นิสิตเกิดการพัฒนาและการปรับตัว เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ

ผลจากการศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ในส่วนของกลุ่มบุคลากร คือ ความพึงพอใจของบุคลากร จากผลเกิดจากการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม และมีสวัสดิการ บริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของห้องพัก บุคลากร การเบิกค่ารักษาพยาบาล หรือค่าเล่าเรียนของบุตร และยังมีสวัสดิการอีกมากมาย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้บุคคลภายนอกมีความต้องการที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าทำงานกับองค์กร ย่อมมีความหลากหลาย และนำไปสู่การคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะตรงตามความต้องการขององค์กร ได้ดียิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดของกลุ่มนิสิต คือ ด้านการเรียนรู้ จากผลที่ได้เกิดจากมหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้การเรียนรู้นิสิต เกิดการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่เลือกศึกษามากยิ่งขึ้น บุคลากรให้การบริการหรืออำนวยความสะดวกแก่นิสิตในด้านต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน และสามารถตอบคำถามหรือให้คำแนะนำนิสิต ในการเรียน การใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดของกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิตไม่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจเกิดจากการดำเนินการด้านอาเซียน ไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวัง การพัฒนาด้านอาเซียนมีการพัฒนาหรือสนับสนุนน้อยลง องค์กรให้ความสนใจไม่มากเท่าที่ควร ทำให้การก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนไม่มีการเคลื่อนไหว ทำให้การรับรู้

ถึงการพัฒนาไปสู่การเป็นอาเซียนไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการพัฒนาหรือสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และ เจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ควรมีการพัฒนาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน อาทิ ป้ายประกาศ ภาษาที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ เอกสาร แบบคำร้องต่าง ๆ ควรมีภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้าน ภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเพื่อให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับประชาคมอาเซียนได้มากยิ่งขึ้น

ผลจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อผลลัพธ์ คือ ปัจจัยด้านอายุการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานเป็นเวลานานมีผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น องค์กรควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ หรือความสามารถของบุคลากร อาจจะให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ต่อโดยการให้ทุนการศึกษาในคณะหรือสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่บุคลากรดำรงตำแหน่งอยู่ สนับสนุนให้ขอตำแหน่งทางวิชาการ การทำขานาญการ หรือการทำขานาญการพิเศษ สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมของกลุ่มบุคลากรและกลุ่มนิสิต ไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีผลอยู่ในระดับมาก จากผลในภาพรวมอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัยไม่มากนักน้อย หากดูจากผลการศึกษาในด้านของภาวะผู้นำที่มีผลอยู่ในระดับต่ำอาจเกิดจากปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง ทำให้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามผู้บริหารชุดใหม่ ทำให้เกิดช่องว่างในส่วนของการพัฒนา เพราะผู้บริหารอาจมองเห็นปัญหาหรือมีวิธีการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้บุคลากร และ นิสิตในมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน ทำให้การทำงานหรือการเรียนอาจเกิดความเครียด จึงส่งผลกระทบต่อผลที่ได้รับในการศึกษาครั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ให้กับนิสิตมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลที่ได้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จากผลอาจเกิดจากอุปสรรคการเรียนรู้ที่ขาดความพร้อมเท่าที่ควร เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้วิทยาเขตพัฒนาไปได้อย่างช้า ๆ ทำให้นิสิตเกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร ในด้านความพึงพอใจของนิสิต ที่อยู่ในระดับมากนั้น อาจเกิดจากการตอบสนองความต้องการของนิสิต ได้ไม่รวดเร็วนัก เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของ

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอยู่จำนวนไม่มากนัก แต่ต้องปฏิบัติงานในสัดส่วนหนึ่งคนต่อหนึ่งกองของมหาวิทยาลัยบูรพา และต้องดูแลให้บริการทั้งอาจารย์และนิสิต ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อจำนวนนิสิตและคณาจารย์ เพื่อพัฒนาในด้านการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ทำให้ทราบว่าบุคลากรและนิสิตมีความพร้อม และยอมรับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ควรมีแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและนิสิตทราบ โดยทั่วกัน ถึงแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีระบบ และจากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น หรืออาจมีการพัฒนาในบางส่วนแต่ยังไม่ดีเท่าที่ควร หรืออาจไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษานี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาหรือนำไปจัดทำแนวปฏิบัติที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในการดำเนินการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษา หรือผู้สนใจในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ไม่มากนัก โดยอาจนำไปบูรณาการในการหาแนวทางการพัฒนาองค์กรหรือทำการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ขอเสนอให้มีการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางในการรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนของสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ
- 2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่มีแนวทางในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ
- 3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กชกร อินทะมุ. (2549). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลภาครัฐและ
ภาคเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จังหวัดสระแก้ว. (2558). เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ สระแก้ว. สืบค้นจาก
http://www.sakaeo.go.th/sez_sk/info/27-3-58.pdf.
- จิระพร เรืองจิระชูพร. (2548). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
ภาครัฐและภาคเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- เจษฎากร ทองแสวง. (2553). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เจลิยว เกื้อนเกา. (2554). การดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนเครือข่าย
ศูนย์อาเซียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (ภาค
นิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- ธเนศ พูลลาภ. (2552). การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ศรีไทย
ซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2548). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนใน
ประเทศไทย. (ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รังสรรค์ รังสิพล และศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์. (2548). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยเทียบเคียงกับบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด
(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ลีอชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณี
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- วงษ์เดือน ทองคำ. (2556). คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อม
พร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (โครงการวิจัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุรัชย์ สว่างวงศ์. (2541). การใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ศึกษา
เฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาตรีเพชร และสาขาเฉลิมนคร ใน
ไตรมาส 1 และ 2 ปี 2541. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- โสภิตา รัตนพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการ
พัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2558). องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
สืบค้นจาก www.thai-aec.com.
- อพาดา สุวรรณโรจน์. (2548). การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- เอรวรรณ สมรักษา. (2555). การสำรวจความพร้อมและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- Aghtar, N. (2009). **The Relationship of Organizational Learning and Competitive Advantage:
A Case Study of Petroleum Companies of Pakistan, Islamabad.** (Doctorial
Dissertation, Nationla University of Modern Languages).
- Chan, C. & Ching, A. (2002). **Individuan, Team and Organizational Learning:
Underpinnings of Competitive Advantage.** (Doctoral Dissertation,
Murdoch: Murdoch University).
- Djonlagic, S. (2013). Developing Learning Organizations for Achievement of Competitive
Advantegs in Enterprises in Bosnia and Hercegovina. **Active Citizenship by
Knowledge Management Innovation**, 781-788.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ellinger, A. D., Eliiinger, A. E., Yang, B. and Howton, S. W. (2002). The Relationship Between the Learning Organization Concept and Firms' Financial Performance: An Empirical Assessment. **Human Resource Development Quaterly**, 13(1), 5-20.
- Hernandez, M. & Watkins, K. E. (2003). Translation, Validation and Adaptation of the Spanish Version of the Modified Dimension of the Learning Organization Questionnaire. **HRDI**, 6(2), 187-196.
- Lien, B. Y. H. (2002). An Examination of Psychometric Properties of Chinese Version of the Dimension of Learning Organization Questionnaire (DLOQ) in Taiwanese Context. **In Academy of Human Resource Development, Conference Processings**, 9-17.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. **Advances in Developing Human Resources**, 132-151.
- McGrath, V. J. (2002). **The learning Organization: Implication and Lessons for Municipal Government**. (Doctoral Dissertation, Wiscons-Milwaukee: The University of Wiscons-Milwaukee).
- Marquardt, M. (1994). **Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning**. Network of Experts for Training and Development.
- Senge, P. (1990). **The fifth discipline**. New York: Doubleday.
- Senge, P. (1990). **The fifth discipline: The Art & Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.
- Vassaou, L. (2001). The Learning Organization in Health-Care Services: Theory and Practice. **Journal of European Industrial Training**, 25(6-7), 354-365.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). **Sculpting the Learning Organization**. San Francisco: Jossey- Bass.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1996). **In action: Creating the learning organization.**

Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1997). **Dimensions of the learning organization.** Warwick,

RI: Partners for the Learning Organization.





ภาคผนวก ข
ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

ชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว ของกลุ่มบุคลากร โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรและ นิสิต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลจากคำถามทุกข้อมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ศึกษาจะนำคำตอบของท่าน ไปใช้เพื่อการศึกษา เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว และการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบของท่าน ไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอเพียงภาพรวมเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ชนาภรณ์ แดงหมี

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้องและความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่นๆ
4. อายุการทำงานของท่าน.....ปี

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับวิธีการที่องค์กรของท่านสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ ข้อมูลนี้ทำให้สามารถระบุจุดแข็งเพื่อนำไปสร้างและใช้ประโยชน์เชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำถามแต่ละข้อเป็นสถานะปัจจุบันขององค์กรท่าน ถ้าคำถามเกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินงานที่เกิดขึ้นน้อย หรือไม่เคย ให้คะแนนเป็น 1 ถ้าเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เกือบตลอดเวลาในองค์กร หรือในหน่วยงาน ให้คะแนนเป็น 6 โดยการทำเครื่องหมาย

✓ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เกือบไม่เคย			เกือบตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
ภาวะผู้นำ	ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					✓	

ตอนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เกือบไม่เคย			เกือบตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
1. ความสามารถส่วนบุคคล	1)ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ						
	2)ท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ทั้งในบทบาทของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน						
	3)ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร						
	4)ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเอง เช่น การเข้าอบรมภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน						
	5)ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร						
	6)ท่านรับฟังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น						
	7)ท่านเข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน						
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (กลุ่มงาน)	1)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานจะมุ่งไปที่เป้าหมายของทีมงาน และวิถีในการทำงาน						
	2)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ						
	3)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีการทบทวนความคิดอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นผลจากการอภิปรายกลุ่ม และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้						
	4)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะดำเนินงานตามข้อเสนอแนะนำของกลุ่ม						
	5)มหาวิทยาลัยของท่านสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยะระหว่างตำแหน่ง ความอาวุโสวัฒนธรรม หรืออื่นๆ						
	6)มหาวิทยาลัยของท่านมีการให้รางวัลความเก่งเป็นทีม ไม่ใช่รายบุคคล						
	7)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของอาเซียน						

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เดือนไม่เลย ← เดือนต่อเวลา					
		1	2	3	4	5	6
3. วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้	1)มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารแบบสองทางเป็นประจำ เช่น ระบบการให้คำแนะนำ วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมใหญ่ต่างๆ						
	2)มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบที่จะตรวจวัดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง						
	3)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากองค์กรอื่น						
	4)มหาวิทยาลัยของท่านมีการวัดประเมินผลเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น การรายงานผลการจัดโครงการ หรือสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรม						
	5)มหาวิทยาลัยของท่านบุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ได้จากการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร						
	6)มหาวิทยาลัยของท่านบุคลากรมีทางเลือกในการกำหนดงานของตนเองได้ เช่น การจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล						
	7)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย เกี่ยวกับอาเซียน						
4. ภาวะผู้นำ	1)ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือคณบดี) มีการบริหารงานที่เข้มแข็งเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร						
	2)ผู้บริหารระดับสูงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางขององค์กรกับบุคลากร						
	3)ผู้บริหารระดับสูงมองหาโอกาสในการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ						
	4)ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม						
	5)ผู้บริหารระดับสูงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้						
	6)ผู้บริหารระดับสูงบริหารองค์กรโดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร						
	7)ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ/นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน						
5. การสร้างและสาน วิสัยทัศน์ร่วมกัน	1)มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร						
	2)มหาวิทยาลัยของท่านเชิญชวนให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร						
	3)มหาวิทยาลัยของท่านจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจากภาคส่วนในทุกระดับ และสาขางาน						
	4)ท่านเคยเข้าร่วมประชุม หรือเข้าร่วมฟังการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร						
	5)งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กรประสบความสำเร็จ						
	6)มหาวิทยาลัยของท่านมีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานระหว่างดำเนินการตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์กร เช่น การติดตามผลการจัดกิจกรรม/โครงการ						
	7)มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน						
6. การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม	1)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรคิดและแก้ปัญหาการทำงานด้วยมุมมองที่เป็นสากล						
	2)มหาวิทยาลัยของท่านมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน						
	3)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน						
	4)มหาวิทยาลัยของท่าน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้โดยปรับ ไปตามสภาพแวดล้อม เช่น เรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อปรับให้เข้ากับความเป็นประชาคมอาเซียน						
	5)ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมหรือร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน ภายนอก						
	6)ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมให้บริการ กับนิสิตหรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน						
7. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	1)มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์) ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเรียน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร						
	2)มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบการเชื่อมต่อ โทรคมนาคมที่สนับสนุนการเรียนรู้						
	3)มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบบุคลากร ห้องเรียนออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้						
	4)มหาวิทยาลัยของท่านมีทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ ที่เพียงพอ ในกรหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร						

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เดือนไม่เคย			เดือนตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
7. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	5)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้ และสนับสนุนการทำ KM						
	6)มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดกิจกรรมและให้ความรู้ด้านการใช้และการเข้าถึง ICT						
	7)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน เช่น การหาความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล						

ตอนที่ 3 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เดือนไม่เคย			เดือนตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
1. ความพึงพอใจของบุคลากร	1)ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม						
	2)ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม						
	3)ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย						
	4)ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิตในองค์กร เช่น สวัสดิการ บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกฯ						
	5)ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						
	6)ท่านพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ						
	7)ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน						
2. ผลลัพธ์ทางด้านการเรียนรู้	1)ท่านมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น						
	2)มหาวิทยาลัยของท่านมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ เน้นปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
	3)มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากขึ้น						
	4)การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการได้เวลาน้อยลง						
	5)ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการ เช่น ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร/การแก้ไขปัญหา/การให้คำแนะนำ/การจัดการเรียนการสอน						
	6)ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว						
	7)มีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและทำไม่สำเร็จ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป เช่น รายงานการประชุม						
3. ผลลัพธ์ทางด้านอาเซียน	1)มหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถดำเนินการ ไปในระดับที่น่าพอใจ						
	2)บุคลากรมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศอาเซียน						
	3)มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน						
	4)มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา ป้ายประกาศ กลุ่มอาเซียนศึกษา การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เอกสารเผยแพร่						
	5)มหาวิทยาลัยมีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่างคณาจารย์และนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน						
	6)มหาวิทยาลัยมีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น						
	7)มหาวิทยาลัยมีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดกิจกรรมโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน						
4. ผลลัพธ์ในภาพรวม	ท่านตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไปหรือไม่ <input type="radio"/> ใช่ <input type="radio"/> ไม่ใช่ ถ้าไม่ใช่เพราะ.....						

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้วของกลุ่มนิสิต โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ข้อมูลจากคำถามทุกข้อมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ศึกษาจะนำคำตอบของท่านไปใช้เพื่อการศึกษา เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว และการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอเพียงภาพรวมเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ชนาภรณ์ แดงหมี

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้องและความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ อายุ.....ปี
3. คณะ วิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ เทคโนโลยีการเกษตร
 อื่นๆ

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับวิธีการที่องค์กรของท่านสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ ข้อมูลนี้ทำให้สามารถระบุจุดแข็งเพื่อนำไปสร้างและใช้ประโยชน์เชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำถามแต่ละข้อเป็นสถานะปัจจุบันขององค์กรท่าน ถ้าคำถามเกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินงานที่เกิดขึ้นน้อย หรือไม่เคยให้คะแนนเป็น 1 ถ้าเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เกือบตลอดเวลาในองค์กร หรือในหน่วยงาน ให้คะแนนเป็น 6 โดยการทำเครื่องหมาย

✓ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เกือบไม่เคย			เกือบตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
ภาวะผู้นำ	ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					✓	

ตอนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เกือบไม่เคย			เกือบตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
1. ความสามารถส่วนบุคคล	1) นิสิตมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่สามารถประกอบอาชีพในอนาคต						
	2) นิสิตสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ทั้งในบทบาทของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน						
	3) นิสิตมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อให้บริการเป้าหมายของมหาวิทยาลัย						
	4) นิสิตมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเอง เช่น การเข้าอบรมภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน						
	5) นิสิตมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร						
	6) นิสิตรับฟังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น						
	7) นิสิตเข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน						
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (กลุ่มงาน)	1) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งการเรียนการสอน และการทำกิจกรรม						
	2) ในการทำงานเป็นทีม (การเรียนและการทำงานกิจกรรม) นิสิตมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ						
	3) ในการทำงานเป็นทีม ทีมงานมีการทบทวนความคิดอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นผลจากการอภิปรายกลุ่ม และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้						
	4) ในการทำงานเป็นทีม นิสิตมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัย/ คณะ/ อาจารย์ ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่มนิสิต						
	5) ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเพศ วัฒนธรรม หรืออื่นๆ						
	6) มหาวิทยาลัยเน้นการให้รางวัลความสำเร็จเป็นทีม มากกว่ารายบุคคล						
	7) มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งกลุ่ม ทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ของอาเซียน						

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เดือนไม่เลย			เกินต่อเวลา		
		1	2	3	4	5	6
3. วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้	1)มหาวิทยาลัยของนิสิตมีการสื่อสารแบบสองทางเป็นประจำ เช่น ระบบการให้คำแนะ นำ วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมสาขาต่างๆ						
	2)มหาวิทยาลัยมีระบบที่จะตรวจวัดผลการเรียนในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง เช่น โปรแกรมทดสอบการ						
	3)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้คณาจารย์ทำคอนเทนต์แก้ไขปัญหาจากมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอื่น						
	4)มหาวิทยาลัยมีการวัดประเมินผลเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดกิจกรรม เช่น การสอบถามความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรม						
	5)นิสิตทุกคนสามารถเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ได้จากการทำการจัดการความรู้ (KM) ในมหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการศึกษา						
	6)นิสิตมีทางเลือกในการกำหนดการศึกษาของตัวเองได้ เช่น การเลือกทำโปรเจกต์เป็นรายบุคคล การเลือกสถานที่ออกฝึกงานเป็นรายบุคคล						
	7)มหาวิทยาลัยสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับอาเซียน						
4. ภาวะผู้นำ	1)ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีช่วยอธิการบดี หรือคณบดี) มีการบริหารงานที่เข้มแข็งเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร						
	2)ผู้บริหารระดับสูงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทิศทางของมหาวิทยาลัยกับนิสิต						
	3)ผู้บริหารระดับสูงมองหาโอกาสในการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับนิสิตในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ						
	4)ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนชื่อเรียกหรือสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม						
	5)ผู้บริหารระดับสูงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้						
	6)ผู้บริหารระดับสูงบริหารมหาวิทยาลัย โดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร						
	7)ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน						
5. การสร้างและสาน วิสัยทัศน์ร่วมกัน	1)มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร						
	2)มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นิสิตร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร						
	3)มหาวิทยาลัยของนิสิตจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจากคณาจารย์ทุกระดับ และสายงาน						
	4)นิสิตเคยเข้าร่วมประชุม หรือเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย						
	5)กิจกรรมที่นิสิตเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะไปวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ						
	6)มหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานระหว่างดำรงตำแหน่งตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น การติดตามผลการจัดการเรียนการสอน การทำกิจกรรม/โครงการ						
	7)มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน						
6. การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม	1)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตคิดด้วยมุมมองที่เป็นสากล						
	2)มหาวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน						
	3)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมที่สอดคล้องกับปรัชญาองค์การปฏิบัติงาน						
	4)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตมีการเรียนรู้โดยปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม เช่น เรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อปรับให้เข้ากับการเป็นประชาคมอาเซียน						
	5)นิสิตมีโอกาสดำเนินกิจกรรมหรือร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน ภายนอก						
	6)นิสิตมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกับนิสิตหรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน						
7. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	1)มหาวิทยาลัยมีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์) ที่ช่วยสนับสนุนการเรียน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร						
	2)มหาวิทยาลัยมีระบบการเชื่อมต่อ โทรคมนาคมที่สนับสนุนการเรียนรู้						
	3)มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบบุคลากร ห้องเรียนออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้						
	4)มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูลสืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในมหาวิทยาลัย						

ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เดือนไม่เคย			เดือนตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
7. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้	5)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้						
	6)มหาวิทยาลัยมีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านการใช้และการเข้าถึง ICT						
	7)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน เช่น การหาความรู้แลกเปลี่ยนข้อมูล						

ตอนที่ 3 ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		สถานะปัจจุบัน					
		เดือนไม่เคย			เดือนตลอดเวลา		
		1	2	3	4	5	6
1. ความพึงพอใจของนิสิต	1)การจัดการเรียนการสอน การให้บริการของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการ						
	2)นิสิตได้รับพิจารณาผลการเรียนอย่างเหมาะสม						
	3)นิสิตอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและปลอดภัย						
	4)นิสิตมีความพึงพอใจในการเรียนหรือการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย เช่น เพื่อนร่วมมหาวิทยาลัย สวัสดิการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกฯ						
	5)นิสิตมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน						
	6)นิสิตพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจากคณาจารย์ บุคลากร และเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัยเสมอ						
	7)นิสิตสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการเรียน						
2. ผลลัพธ์ทางด้านการเรียนรู้	1)นิสิตมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เลือกศึกษามากยิ่งขึ้น						
	2)มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						
	3)มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมากขึ้น						
	4)การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้เวลาน้อยลง						
	5)นิสิตมีความพึงพอใจในการรับบริการเช่น คณาจารย์ คณาจารย์ วิทยากร ให้คำแนะนำการจัดการเรียนการสอน						
	6)นิสิตคิดพลาดในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว						
	7)นิสิตมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและไม่สำเร็จ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป เช่น ผลการเรียน ผลการทำโครงการ รายงาน						
3. ผลลัพธ์ทางด้านอาเซียน	1)มหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายนโยบาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการไปในระดับที่พึงพอใจ						
	2)นิสิตมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับประเทศอาเซียน						
	3)มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน						
	4)มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา ป้ายประกาศ กลุ่มอาเซียนศึกษา การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เอกสารเผยแพร่						
	5)มหาวิทยาลัยมีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่างคณาจารย์และนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน						
	6)มหาวิทยาลัยมีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น						
	7)มหาวิทยาลัยมีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดการกิจกรรมโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน						
4. ผลลัพธ์ในภาพรวม	ท่านตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะสำเร็จการศึกษาหรือไม่ <input type="radio"/> ใช่ <input type="radio"/> ไม่ใช่ ถ้าไม่ใช่เพราะ.....						

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก
ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม



การประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม
งานวิทยานิพนธ์ เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว

1) แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มนิสิต

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสามารถส่วนบุคคล						
1) นิสิตมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่สามารถประกอบอาชีพในอนาคต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2) นิสิตสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ทั้งในบทบาทของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3) นิสิตมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4) นิสิตมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเอง เช่น การเข้าอบรม ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5) นิสิตมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6) นิสิตรับฟังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7) นิสิตเข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเป็นประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (กลุ่มงาน)						
1)มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งการเรียนการสอน และทำกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)ในการทำงานเป็นทีม (การเรียนและทำกิจกรรม) นิสิตมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3)ในการทำงานเป็นทีม ทีมงานมีการทบทวนความคิดอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นผลจากการอภิปรายกลุ่ม และข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4)ในการทำงานเป็นทีม นิสิตมีความเชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัย/ คณะ/ อาจารย์ ยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่มนิสิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเพศ วัฒนธรรม หรืออื่นๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยเน้นการให้รางวัลความสำเร็จเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งกลุ่ม ทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ของอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้						
1)มหาวิทยาลัยของนิสิตมีการสื่อสารแบบสองทางเป็นประจำ เช่น ระบบการให้คำแนะนำ วารสาร อิเล็กทรอนิกส์ การประชุมสาขาต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยสร้างระบบที่จะตรวจวัดผลการเรียนในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง เช่น โปรแกรมทดสอบเกรด	+1	0	+1	1	0.67	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอื่น	+1	0	+1	1	0.67	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยมีการวัดประเมินผลเวลา และทรัพยากรที่ใช้ในการจัดกิจกรรม เช่น การสอบถามความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)นิสิตทุกคนสามารถเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ได้จากการทำการจัดการความรู้ (KM) ในมหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)นิสิตมีทางเลือกในการกำหนดการศึกษาของตัวเองได้ เช่น การเลือกทำโปรเจกจบเป็นรายบุคคล การเลือกสถานที่ออกฝึกงานเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย เกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำ						
1)ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือคณบดี) มีการบริหารงานที่เข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ภาวะผู้นำ						
2)ผู้บริหารระดับสูงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทิศทางของมหาวิทยาลัยกับนิสิต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)ผู้บริหารระดับสูงมองหาโอกาสในการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับนิสิตในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ผู้บริหารระดับสูงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6)ผู้บริหารระดับสูงบริหารมหาวิทยาลัยโดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1)มหาวิทยาลัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นิสิตร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยของนิสิตจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจากการผสมผสานในทุกระดับ และสายงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)นิสิตเคยเข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
5)กิจกรรมที่นิสิตเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ วิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยมีการติดตามความก้าวหน้าผลการ ทำงานระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น การติดตามผล การจัดการเรียนการสอน การทำกิจกรรม/โครงการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม						
1)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตคิดด้วยมุมมองที่ เป็นสากล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก เพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นิสิตมีการเรียนรู้โดยปรับไป ตามสภาพแวดล้อม เช่น เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อปรับให้ เข้ากับการเป็นประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)นิสิตมีโอกาสดำเนินกิจกรรมหรือร่วมงานกับหน่วยงาน ชุมชน ภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม						
6)นิสิตมีโอกาสดำเนินกิจกรรมกับนิสิตหรือบุคลากรให้กับ กลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้						
1)มหาวิทยาลัยมีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์) ที่ช่วยสนับสนุนการ เรียน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยมีระบบการเชื่อมต่อ โทรคมนาคมที่ สนับสนุนการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศ เช่น ระบบ ทะเบียน ระบบบุคลากร ห้องเรียนออนไลน์ เพื่อ สนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในมหาวิทยาลัย	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้นำเทคโนโลยี สารสนเทศต่างๆ มาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยมีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้าน การใช้และการเข้าถึง ICT	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับ อาเซียน เช่น การหาความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความพึงพอใจของนิสิต						
1)การจัดการเรียนการสอน การให้บริการของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและตรงกับความ ต้องการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2)นิสิตได้รับพิจารณาผลการเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)นิสิตอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนที่ดีและ ปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)นิสิตมีความพึงพอใจในการเรียนหรือการใช้ชีวิต ในมหาวิทยาลัย เช่น เพื่อนร่วมมหาวิทยาลัย สวัสดิการ บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกฯ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)นิสิตมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ฝึกประสบการณ์ ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)นิสิตพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจาก คณาจารย์ บุคลากร และเพื่อนร่วมมหาวิทยาลัยเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)นิสิตสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้						
1)นิสิตมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เลือกศึกษามากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมาก ขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้						
4)การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้เวลาน้อยลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)นิสิตมีความพึงพอใจในการรับบริการ เช่น ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร/การแก้ไขปัญหา/การให้คำแนะนำ/การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)นิสิตมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและทำไม่สำเร็จ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป เช่น ผลการเรียน ผลการทำโครงการ รายงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ผลลัพธ์ทางด้านอาเซียน						
1)มหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย สามารถดำเนินการไปในระดับที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)นิสิตมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ผลลัพธ์ทางด้านอาเซียน						
4)มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับ การเป็นประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา ป้ายประกาศ กลุ่มอาเซียนศึกษา การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เอกสารเผยแพร่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)มหาวิทยาลัยมีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่างคณาจารย์และนิสิตในกลุ่ม ประเทศอาเซียน หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับ นิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยมีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศ อาเซียนเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยมีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัด กิจกรรมโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ผลลัพธ์ในภาพรวม						
ท่านตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยจนกว่าจะสำเร็จ การศึกษาหรือไม่ <input type="radio"/> ใช่ <input type="radio"/> ไม่ใช่ ถ้าไม่ใช่เพราะ.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

2) แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากร

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความสามารถส่วนบุคคล						
1)ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)ท่านสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี ทั้งในบทบาท ของสมาชิก และหัวหน้าทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของตัวเอง เช่น การเข้าอบรม ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใน การหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ ภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)ท่านรับฟังมุมมองของผู้อื่นก่อนแสดงความคิดเห็น และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดี ขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)ท่านเข้าใจและเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่ม เป็นประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (กลุ่มงาน)						
1)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานจะมุ่งไปที่เป้าหมาย ของทีมงาน และวิธีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีอิสระในการ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีการทบทวน ความคิดอยู่ตลอดเวลาโดยเป็นผลจากการอภิปราย กลุ่ม และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีความเชื่อมั่นว่า องค์กรจะดำเนินงานตามข้อแนะนำของกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)มหาวิทยาลัยของท่านสมาชิกแต่ละคนในทีมมี ความเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างตำแหน่ง ความอาวุโสวัฒนธรรม หรืออื่นๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยของท่านมีการให้รางวัลความสำเร็จ เป็นทีม ไม่ใช่รายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยของท่านทีมงานมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี ของอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้						
1)มหาวิทยาลัยของท่านมีการสื่อสารแบบสองทาง เป็นประจำ เช่น ระบบการให้คำแนะนำ วารสาร อิเล็กทรอนิกส์ การประชุมใหญ่ต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
วัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้						
2)มหาวิทยาลัยของท่านสร้างระบบที่จะตรวจวัดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลที่คาดหวัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาจากองค์กรอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยของท่านมีการวัดประเมินผลเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น การรายงานผลการจัดโครงการ หรือสรุปความรู้ที่ได้จากการอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)มหาวิทยาลัยของท่านบุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ได้จากการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยของท่านบุคลากรมีทางเลือกในการกำหนดงานของตัวเองได้ เช่น การจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งองค์ความรู้ที่หลากหลาย เกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำ						
1)ผู้บริหารระดับสูง (ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือคณบดี) มีการบริหารงานที่เข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ภาวะผู้นำ						
2)ผู้บริหารระดับสูงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับคู่แข่ง แนวโน้มอุตสาหกรรม และทิศทางขององค์กรกับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)ผู้บริหารระดับสูงมองหาโอกาสในการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนข้อเรียกร้องสำหรับโอกาสในการเรียนรู้และฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ผู้บริหารระดับสูงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)ผู้บริหารระดับสูงบริหารองค์กร โดยเน้นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้เข้าร่วมหรือจัดกิจกรรม/โครงการ นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
1)มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยของท่านเชิญชวนให้บุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยของท่านจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมจากการผสมผสานในทุกระดับ และสายงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)ท่านเคยเข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
5)งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ วิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กรประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยของท่านมีการติดตามความก้าวหน้า ผลการดำเนินงานระหว่างการค้าดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เช่น การติดตามผลการจัด กิจกรรม/โครงการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม						
1)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรคิด และแก้ปัญหาการทำงานด้วยมุมมองที่เป็นสากล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยของท่านมีการทำงานร่วมกับชุมชน ภายนอกเพื่อบรรลุถึงความต้องการร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเมื่อพบความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการ เรียนรู้โดยปรับไปตามสภาพแวดล้อม เช่น เรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อปรับให้เข้ากับการเป็นประชาคม อาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ท่านมีโอกาสดำเนินกิจกรรมหรือร่วมงานกับ หน่วยงาน ชุมชน ภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การเปิดกว้างต่อสภาพแวดล้อม						
6)ท่านมีโอกาสจัดกิจกรรม/ให้บริการ กับนิสิตหรือบุคลากรให้กับกลุ่มหรือประเด็นที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้						
1)มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT (เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์) ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเรียน และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบการเชื่อมต่อโทรคมนาคมที่สนับสนุนการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบสารสนเทศ เช่น ระบบทะเบียน ระบบบุคลากร ห้องเรียนออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยของท่านมีทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ ที่เพียงพอ ในการหาความรู้ เก็บข้อมูล สืบค้น และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาช่วยในการจัดเก็บองค์ความรู้ และสนับสนุนการทำ KM	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านการใช้และการเข้าถึง ICT	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ปัจจัยการพัฒนางค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้						
7)มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับอาเซียน เช่น การหาความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความพึงพอใจของบุคลากร						
1)ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)ท่านได้รับพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานหรือการใช้ชีวิตในองค์กร เช่น สวัสดิการ บริการ สิ่งอำนวยความสะดวกฯ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาคู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)ท่านพึงพอใจจากการได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ความพึงพอใจของบุคลากร						
7)ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้						
1)ท่านมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และเกิดความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)มหาวิทยาลัยของท่านมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ระบบ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ดี และมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับมาก ขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการใช้ เวลาน้อยลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการรับบริการ เช่น ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร/การแก้ไขปัญหา/การให้ คำแนะนำ/การจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง และสามารถ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำสำเร็จและทำไม่สำเร็จ เพื่อ นำมาใช้ในการดำเนินงานในครั้งถัดไป เช่น รายงาน การประชุม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ผลลัพธ์ทางด้านอาเซียน						
1)มหาวิทยาลัยมีการจัดการศึกษาและการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถดำเนินการไปในระดับที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2)บุคลากรมีการเรียนรู้ รับรู้ และเข้าใจข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3)มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4)มหาวิทยาลัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา ป้ายประกาศ กลุ่มอาเซียนศึกษา การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เอกสารเผยแพร่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5)มหาวิทยาลัยมีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่างคณาจารย์และนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือได้มีการปฏิบัติงานร่วมกับนิสิตในกลุ่มประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6)มหาวิทยาลัยมีนิสิตและบุคลากรจากกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7)มหาวิทยาลัยมีงานวิจัย งานบริการวิชาการ การจัดการกิจกรรมโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น ผลลัพธ์ที่ได้จากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ผลลัพธ์ในภาพรวม						
ท่านตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยตลอดไปหรือไม่ <input type="radio"/> ใช่ <input type="radio"/> ไม่ใช่ ถ้าไม่ใช่เพราะ.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวชนาภรณ์ แดงหมี่
วัน เดือน ปีเกิด	21 เมษายน 2533
ที่อยู่	354/131 หมู่บ้านซิดีปาร์ค ถนนสุวรรณศร ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว 27000
คุณวุฒิทางการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ประสบการณ์การทำงาน	นักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว พ.ศ. 2555 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	09-5524-7878
อีเมล	chanaporn@buu.ac.th

