

**การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก**

**The Organizational Development in Learning Reinforcement of the Faculty of Business
Administration and Information Technology of Rajamangala University of Technology Tawan-ok**

โฉมฉาย เนื่องจันทน์

Chomchay Neungjomnong

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ จ.กรุงเทพฯ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประชากรคือ อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2554 ทั้งหมด 10 คณะ จำนวน 542 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 451 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า มีการปฏิบัติในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$) และด้านแบบจำลองความคิด ($\bar{X} = 4.17$)

ความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบจำลองความคิด และด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการรอบรู้แห่งตน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบจำลองความคิด และด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

The purposes of this research were to study operational opinions in development of learning organization of Rajamangala University of Technology Tawan-ok and to compare those opinions according to variables of sex, educational qualification, working experience, and job position. The population of this research consisted of 542 lecturers and educational staff from 10 faculties of Rajamangala University of Technology Tawan-ok in academic year 2011. The sample was selected by stratified random sampling and its size was chosen according to Krejcie and Morgan's tables. At the reliability level of 95 per cent, the sample of 451 persons was selected. The tool used for collecting data was the questionnaire developed by the researcher asking for operational opinions in development of learning organization of Rajamangala University of Technology Tawan-ok.

The research results concluded as follows:

1. Opinions in development of learning organization of Rajamangala University of Technology Tawan-ok were in high levels in all 5 disciplines of operations in development of learning organization. The discipline with the highest average was the shared vision ($\bar{X} = 4.48$) followed by the team learning ($\bar{X} = 4.46$), the personal mastery ($\bar{X} = 3.35$), the system thinking ($\bar{X} = 4.30$), and the mental models ($\bar{X} = 4.17$).

2. Opinions in development of learning organization of Rajamangala University of Technology Tawan-ok according to variables of sex, educational qualification, working experience, and job position concluded as follows:

2.1 Lecturers and educational staff with different sexes of Rajamangala University of Technology Tawan-ok had different opinions in development of learning organization both on the whole and in each discipline with non-significant difference at the level of 0.05.

2.2 Lecturers and educational staff with different educational qualifications of Rajamangala University of Technology Tawan-ok had different opinions in development of learning organization both on the whole and in each discipline with non-significant difference at the level of 0.05.

2.3 Lecturers and educational staff with different working experiences of Rajamangala University of Technology Tawan-ok had different opinions in development of learning organization in the system thinking and the personal mastery with significant difference at the level of 0.05 while those in the shared vision, the mental models, and the team learning with non-significant difference at the level of 0.05.

2.4 Lecturers and educational staff with different job positions of Rajamangala University of Technology Tawan-ok had different opinions in development of learning organization on the whole and in the system thinking with significant difference at the level of 0.05 while those in the personal mastery, the shared vision, the mental models and the team learning with non-significant difference at the level of 0.05.

Keywords: Learning organization, Organizational development, Faculty of Business Administration and Information Technology.

1. บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หรือ การเรียนรู้ขององค์การ (Organization learning) เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีความพร้อม มีศักยภาพ และสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในขององค์การอย่างเหมาะสม ทำให้สามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ ทางธุรกิจและปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ดังที่ ชาคริต ศึกษากิจ (2550) กล่าวว่า การทำให้องค์การบริหารมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการบริหารองค์การนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดการบริหารอย่างถ่องแท้ และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) องค์การจึงต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และตื่นตัวในเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 4 วิทยาเขตและ 1 คณะ ตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์พานารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระ พร้อมทั้งให้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามมาตรา 5(3) จัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท ปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกมีทั้งสิ้น 10 คณะ หนึ่งในนั้นก็คือ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในฐานะสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาภาครัฐระหังกถึงสภาการณ้แข่งขันภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต และกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งบุคลากรทุกฝ่ายส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จก้าวหน้าของตนเอง และความเติบโตขององค์กร ดังนั้นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้้องค์การมีความเข้มแข็งเพื่อรองรับการแข่งขันเชิงคุณภาพจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยในฐานะองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน (วิจารณ์ พานิช, 2546)

ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ด้วยเหตุผลที่เป็นมหาวิทยาลัยที่มีนักศึกษาให้ความสนใจสมัครเข้าศึกษาต่อเป็นอันดับต้น ๆ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญยิ่งขององค์กรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่มหาวิทยาลัยในกำกับ และการเปิดเสรีภาพทางการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาด้านการใฝ่เรียนใฝ่รู้ของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาย่อมมีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในฐานะองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

2. วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2554 ทั้งหมด 10 คณะ จำนวน 542 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 451 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีตะวันออก แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก 5 ด้าน โดยครอบคลุมในหัวข้อต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้านแบบจำลองความคิด และด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างจนครบตามสัดส่วนในแต่ละชั้น หลังจากนั้นเก็บแบบสอบถามกลับมาแล้วนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อแปลความหมาย แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 451 ฉบับได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 441 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 การศึกษาในครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows โดยมีรายละเอียดดังนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation : SD.) เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณี 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test กรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé'

3. ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก แบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ตะวันออก รวม 5 ด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีสถานภาพต่างกัน

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	187	42.4
1.2 หญิง	254	57.6
รวม	441	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	13	2.9
2.2 ปริญญาโท	395	89.5
2.3 ปริญญาเอก	33	7.6
รวม	441	100.0
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	40	8.8
3.2 10 – 20 ปี	130	29.7
3.3 มากกว่า 20 ปี	271	61.5
รวม	441	100.0
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 อาจารย์	390	88.4
4.2 บุคลากรทางการศึกษา	51	11.6
รวม	441	100.0

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้าน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.30	0.52	มาก
2. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.35	0.54	มาก
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.59	มาก
4. ด้านแบบจำลองความคิด	4.17	0.67	มาก
5. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.46	0.44	มาก
รวม	4.35	0.55	มาก

**ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems
thinking) เป็นรายชื่อ**

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. สามารถพัฒนาความคิดของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.54	มากที่สุด
2. สามารถปรับปรุงรูปแบบวิธีการคิด และวิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้อง กับ เป้าหมายขององค์การ	4.56	0.64	มากที่สุด
3. สามารถคิดสร้างผลงานที่ต้องการได้เสมอ	4.47	0.69	มาก
4. พร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน	4.49	0.62	มาก
5. พัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง และนำมาปฏิบัติในองค์การได้	4.47	0.65	มาก
6. สามารถเชื่อมโยงความคิดของท่านเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.43	0.69	มาก
7. สามารถเขียนแผนภูมิรูปภาพความคิด (Mind Map) ของท่าน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ ความคิดเห็นของตนเอง และผู้อื่นได้	4.34	0.74	มาก
8. มีรูปแบบวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.40	0.74	มาก
9. ตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ต้องคิดถึงคุณภาพ โดยองค์รวมทั้งระบบก่อนแล้ว จึงคิดภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน	4.41	0.76	มาก
10. การเป็นผู้มองกว้าง มองไกล คือ การหาภาพรวมที่กว้างและสมบูรณ์จากความคิดของแต่ละบุคคล	4.46	0.79	มาก
รวม	4.47	0.68	มาก

**ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในด้านการรอบรู้แห่งตน (Personal
mastery) เป็นรายชื่อ**

ด้านการรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. มีความกระตือรือร้น และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.60	0.60	มากที่สุด
2. มีทักษะของการติดต่อสื่อสาร เข้ากับผู้อื่นได้ดี และมีความเข้าใจในตนเอง	4.51	0.67	มากที่สุด
3. เรียนรู้ที่จะรับรู้ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต โดยพยายามพิจารณา โอกาสจาก อุปสรรค	4.54	2.12	มากที่สุด
4. เป็นคนช่างสังเกต และกล้าตั้งคำถาม ซึ่งจะช่วยให้เห็น และเข้าใจสิ่งที่เป็นอย่างชัดเจนขึ้น	4.34	0.71	มาก
5. การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ และประสานงานกับทีมงาน สามารถปฏิบัติได้อย่าง คล่องตัว	4.34	0.75	มาก
6. ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.74	มาก
7. มีแรงบันดาลใจใฝ่ดีในการปฏิบัติงานที่ย่างก้าวซับซ้อน จนบรรลุความสำเร็จได้	4.39	0.75	มาก
8. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเอง และเชื่อมั่นว่าสามารถพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในชีวิต	4.46	0.74	มาก
9. ตระหนักดีว่า การมีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน	4.51	0.71	มากที่สุด
10. สามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้า โดยไม่มีใครบังคับ เพื่อการพัฒนาความรอบรู้แห่งตน	4.49	0.78	มาก
รวม	4.45	0.85	มาก

**ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
เป็นรายชื่อ**

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์การ และพัฒนาความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	4.56	0.61	มากที่สุด
2. องค์การของเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และการฝึกอบรม	4.47	0.65	มาก
3. สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว และร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.71	มาก
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างความผูกพัน และการประสานพลังของทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.34	0.70	มาก
5. สามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างเปิดเผย	4.28	0.79	มาก
6. องค์การได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.32	0.76	มาก
7. บุคลากรขององค์การได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลองปฏิบัติ	4.34	0.79	มาก
8. องค์การนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร	4.35	0.80	มาก
9. องค์การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน ให้สามารถเรียนรู้ และทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.43	0.76	มาก
10. บุคลากรทุกคนในองค์การสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.76	มาก
รวม	4.38	0.73	มาก

**ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)
เป็นรายชื่อ**

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลค่า
1. องค์การมีทีมต่าง ๆ ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกันและแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่กันและกันด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น ทางกระดานสนทนาผ่านเว็บ วารสาร จุลสาร และการประชุม)	4.40	0.73	มาก
2. องค์การมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของตนเอง	4.39	0.70	มาก
3. การทำงานเป็นทีมช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และสอนงานซึ่งกันและกัน	4.38	0.65	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และเน้นความเป็นระบบ	4.41	0.70	มาก
5. ยอมรับว่า เพื่อนร่วมงานทุกคนสามารถร่วมทำงานเป็นทีมกับท่านได้	4.38	0.70	มาก
6. การสนทนาหรือการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานได้	4.36	0.71	มาก
7. สามารถปรับเปลี่ยนความคิดของท่านให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงาน และร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ	4.42	0.69	มาก
8. องค์การมีการระดมความคิด เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ของท่านให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อรวมพลังให้เกิดความราบรื่นและก้าวหน้า	4.39	0.72	มาก
9. มีทักษะในเจรจาต่อรองที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกองค์การในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.72	มาก
10. ในองค์การมีกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน กระชับ และรวดเร็ว	4.35	0.70	มาก
รวม	4.38	0.70	มาก

4. สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สรุปได้ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 441 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.4 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.6 วุฒิกศัการระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.9 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 89.5 ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 7.6 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 ตำแหน่งงานอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 88.4 บุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 11.6

ผลการศึกษาความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบจำลองความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำนวน 10 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ พัฒนาความคิดของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิด และวิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ

ด้านการรอบรู้แห่งตน ระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำนวน 10 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มีความกระตือรือร้น และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีทักษะการติดต่อสื่อสาร เข้ากับผู้อื่น ได้ดีและมีความเข้าใจในตนเอง เรียนรู้ที่จะรับรู้และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต โดยพยายามพิจารณาโอกาสจากอุปสรรค และตระหนักดีว่า การมีเจตคติและทำที่ที่คิดต่อเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำนวน 10 ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ มีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร และพัฒนาความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และอยู่ในระดับมากจำนวน 9 ข้อ

ด้านแบบจำลองความคิด ระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 10 ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 10 ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 ข้อ

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระดับการปฏิบัติในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีเพศ วุฒิกศัการ ศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน สรุปผลได้ดังนี้

อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีวุฒิกศัการศึกษต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม และเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม และเป็นรายด้าน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบจำลองความคิด และด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม และเป็นรายด้าน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านแบบจำลองความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เอกสารอ้างอิง

ชากริต ศึกษากิจ. 2550. องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร: คุยฎินิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธงชัย สมบูรณ์. 2549. จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม.

วิจารณ์ พานิช. 2546. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : ขัาราชการพลเรือน.

Krejcie, Rober V and Morgan, Daryle M. (1970). "Deter mining Sample Size for Research Activities". Journal of Education and Psychological Measurement. 30 : 608.