

**ชื่อโครงการวิจัย**                   ทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

THE ATTITUDE OF POTENTIAL DEVELOPMENT OF NORTH BANGKOK COLLEGE'S EMPLOYEES WITH LEARNING ORGANIZATION APPROACH

**ชื่อผู้ทำวิจัย**                       นางสาวภัทราณิษฐ์ นิลละ  
ดร.เกียรติชัย วีระญาณนนท์

**วัน-เดือน-ปี**                         7 มีนาคม 2552

#### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พร้อมด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี t-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบเป็นรายคู่ในกรณีที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิธี LSD

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการจัดการความรู้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้

บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

The aims of this research is to investigate The Attitude of Potential Development of North Bangkok College's Employees with Learning Organization in 5 aspects 1) Learning Dynamic 2) Changing Organization 3) People Empowerment 4) Knowledge Management and 5) Technology Application. A hundred twenty staff was conducted and all response an the questionnaire, which devided into two parts; Part I : Demographic, including such gender, age, education, position and experience, Part II : Opinion, related in fine aspects above. Statistical methods for data analytical on the research are contained of Frequency, Percentile, Mean and Standard Deviation. The Hypothesis testing t-test, One Way analysis of variance and pair comparison are introduced as the instrument of statistical for research by LSD (Least Significant Differential)

As a result, it is generally speaking that The Attitude of Potential Development of North Bangkok College's Employees with Learning Organization in 5 aspects are reached the scale of good level. People with gender differentiation have totally difference attitude on changing organization, people empowerment, knowledge management and technology application. People with difference age have difference attitude on changing organization and knowledge management. People with difference the degree of education have difference attitude on learning dynamic. People with difference position have difference attitude on learning dynamic. People with difference experience have no difference of attitude on the potential development of north bangkok college's employees with learning organization.

### คำสำคัญ

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic)
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเนื่องด้วยผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ การศึกษา สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและการดำเนินงานของทั้งบุคคลและองค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก องค์กรธุรกิจที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกยุคนี้ ได้เท่านั้น จึงจะอยู่รอดได้ องค์กรต้องอาศัยกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อช่วงชิงโอกาส (opportunity) และหลีกเลี่ยงอุปสรรค (threat) ต่างๆ ในสภาพแวดล้อม ศักยภาพของคนในองค์กรจะต้องถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการวางแผน ค้นหาจุดแข็ง (strength) แล้วใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนพยายามลดหรือแก้ไขจุดอ่อน (weakness) ภายในองค์กรของตนอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ ทำให้องค์กรต่างๆ ให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการงานภายในองค์กรของตนมากขึ้น สิ่งที้องค์กรต่างๆ ล้วนตระหนักมากที่สุดคือ การพัฒนาองค์กร (organization development) ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และนำไปสู่วิธีทางใหม่ในการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ องค์กรแบบดั้งเดิมปรับตัวตามไม่ทัน จึงเกิดองค์กรแบบใหม่ๆ ขึ้นมากมายเช่น Team Structures, Matrix and Project Structures, Boundary less Organization และ Learning Organization เป็นต้น ในจำนวนองค์กรแบบใหม่ๆ เหล่านี้ Learning Organization หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบหนึ่งที่ได้รับการกล่าวขานถึงมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารยุคใหม่จำนวนมากเชื่อว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นคำตอบหนึ่งที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในสภาพที่มีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง

ศักยภาพขององค์กรตามกรอบแนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้อ การพัฒนาบุคคลของหน่วยงานให้เป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ความสำเร็จในและนำไปใช้ ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Michael J. Marquardt ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและได้กล่าวว่าการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ ผลิตขึ้นจากตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องทั้งด้าน คือ

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic)
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

## 5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

ในฐานะที่เป็นบุคลากรของวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีความเห็นว่าแนวคิดของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับองค์กรที่จะใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดมูลค่าเพิ่มสูงสุด ซึ่งแนวทางการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคลและองค์กรย่อมจะส่งผลดีต่อความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด โดยมีความสนใจที่จะศึกษาว่า บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติการพัฒนาศักยภาพขององค์กรด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรสถาบันการศึกษา โดยใช้วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเป็นกรณีศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. เนื้อหาของการศึกษา

การศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขอบเขตเนื้อหา ในการศึกษา 5 ด้านได้แก่ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพจำนวน 172 คน (ฝ่ายบุคคลวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ: ตุลาคม 2551)
- 2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

N = จำนวนบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 172 คน

แทนค่า สมการ

$$\begin{aligned} n &= \frac{172}{1 + 172 (0.05)^2} \\ &= 120 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 120 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามหลักความสะดวก (Convenience Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 ตำแหน่งงาน

3.1.5 อายุการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย

3.2.1 พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

3.2.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)

3.2.3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)

3.2.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

3.2.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

### สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรบางส่วนในวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรกลุ่มนี้ ซึ่งประชากรในวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพทั้งหมด 172 คน (ฝ่ายบุคคลวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ : ตุลาคม 2551) ดังนั้นจึงใช้การคำนวณแบบทราบบประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่ร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ของจำนวนประชากร 172 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 20 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามหลักความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์ โดยแบ่งโครงสร้างคำถามเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดโดยให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนตามมาตราวัด Likert (Likert Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นของบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การหาคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีการหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี Try out ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น (Alpha Cronbach's) เท่ากับ 0.972

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เป็นบุคลากรในวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบชุดคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scales) จากนั้นจึงปรับค่าให้อยู่ในระดับช่วง (Interval Scales) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ในรูปการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบระดับทัศนคติโดยใช้สถิติ t-test และ One – Way ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกรณีที่พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

### ผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

1. ทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1 ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.2 ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

1.3 ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นองค์กรให้รางวัลแก่บุคคลและทีมที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นเรียนรู้ และองค์กรมีวิธีการที่จะแบ่งปันความรู้และเพิ่มพูนการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.4 ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นองค์กรเน้นการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.5 ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นบุคลากรติดตามการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรโดยการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีความโดดเด่นในด้านต่างๆ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทักษะในด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาด้านนวัตกรรมองค์กรมีระบบในการบันทึก จัดเก็บความรู้ที่ให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้น โดยการสนับสนุนขององค์กรบุคลากรสามารถถ่ายทอดการเรียนรู้ระหว่างทีม แผนก ฝ่าย ด้วยการทำงานร่วมกันในทีมข้ามสายงาน และองค์กรคิดค้นพัฒนาวิธีการและช่องทางใหม่ๆ ในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ซึ่งกันและกันของหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.6 ทักษะคิดต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นองค์กรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้เทคโนโลยีของสื่อหลายทาง (Multimedia) ที่มีความทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรมและการประชุม องค์กรพยายามจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับช่วยในกระบวนการทำงานของกลุ่มทำงานต่างๆ องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ แบบทันเวลา ซึ่งเป็นระบบที่รวมกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การสอนงานและการปฏิบัติงานจริงเข้าเป็นกระบวนการเดียวกัน และองค์กรได้ออกแบบและติดตั้งระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

2. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.1 บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กร ต่อด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถ ต่อด้านการบริหารความรู้ และต่อด้านการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อยกว่าเพศหญิง

2.2 บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการบริหารความรู้ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3 บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.4 บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.5 บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านต่างๆ คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า

1.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเฉพาะองค์กรถือว่าการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องงานวิจัย กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในหน่วยงานทุกระดับตำแหน่งและทุกสายงาน พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็น

องค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกในแต่ละองค์ประกอบสามารถจัดเรียงลำดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ตั้งแต่นั้นดับแรกคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยเฉพาะ บุคลากรในองค์กรยอมรับว่าการเรียนรู้ เกิดขึ้นได้ทั้งจากความสำเร็จและความผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กาญจนนา เกียรติธนาพันธ์ (2543) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การพัฒนาที่แตกต่างกันซึ่งบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนา โดยการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและการรับรู้การพัฒนาไปสู่การเรียนรู้

1.3 ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยเฉพาะ องค์กรส่งเสริมการเข้าร่วมของบุคลากรในการประชุมสัมมนาวิชาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุบผา พวงมาลี (2542) การรับรู้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการมีแบบแผนทางความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร

1.4 ด้านการบริหารความรู้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเฉพาะบุคลากรมีการสืบค้นหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยปรับปรุงการทำงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ หาญกว้าง (2538) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต พบว่าในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนี้ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือการเรียนรู้ ขององค์กรและบุคลากรในองค์กร จะทำให้องค์กรและคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเฉพาะบุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัทมา จันทวิมล (2544) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรเอื้อต่อการเรียนรู้ คือด้านการเรียนรู้ในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกได้แก่ หัวหน้าเปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หัวหน้ามีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ หัวหน้าพร้อมที่จะสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ 3 คือ มี

สัญญาณการเรียนรู้ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ มีอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นเครือข่ายสื่อสารทั่วโลก ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ และมีหนังสือที่เป็นประโยชน์ที่สามารถใช้เรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การเปรียบเทียบทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรอายุ 20 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มากกว่า อายุ 31 - 40 ปี และบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นที่มากกว่าอายุ 31- 40 ปี และ อายุ 41 – 50 ปี ส่วนด้านการจัดการความรู้ อายุ 20- 30 ปี มีระดับความคิดเห็นที่มากกว่าอายุ 31 – 40 ปี

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นที่มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาโท

2.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ บุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นที่มากกว่าทุกตำแหน่งงาน

2.5 บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

1. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ความรู้อกับบุคลากร ที่มาจากหน่วยงานที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและทราบถึงนโยบายในการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานที่ชัดเจน และควรมีเพิ่มการประชาสัมพันธ์และทำเอกสารเผยแพร่ ทั้งทางวารสารที่หน่วยงานจัดทำขึ้น และทางอินเทอร์เน็ต

2. ควรจัดการอบรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อกระตุ้นบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานให้รู้จักการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาพัฒนาศักยภาพและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานในหน่วยงานนั้น สามารถสนับสนุนแต่ละส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน โดยจัดให้มีการประเมินหลังจากที่มีการอบรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าบุคลากรมีความเข้าใจมากขึ้นเพียงใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยในประเด็นต่อไปนี้

1. การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานอุดมศึกษาของภาครัฐและเอกชนในการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาพฤติกรรมและความพึงพอใจของนักศึกษาที่ใช้บริการเคาท์เตอร์บริการของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

### บรรณานุกรม

- กิงกาญจน์ เพชรศรี. (2542). ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติวรรณ ชาติศรีอติเวก. (2545). สมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนกพรรณ ดิลกโกมล. (2546). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัทเบ็ทเทอร์ฟามา จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. 2538. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: หน่วยงานพิเศษสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- दनัย เทียนพุดม. (2536). มุมมองที่ท้าทายผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). “องค์กรแห่งการเรียนรู้.” วิชาการศึกษาศาสตร์ 1, 4 (กันยายน - ธันวาคม): 14
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. 2525. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทพร อังคติชาติ. (2540). **การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมา จันทิมล. (2544). **ตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรม ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** พิษณุโลก: โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมมลการพิมพ์.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). **พลังเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รายงานประจำปี 2547** สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. กรุงเทพฯ เอส เอ็ม ทาวเวอร์.
- วิจิตร อวระกุล. (2537). **การฝึกอบรม.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม(สคส.). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.kmi.or.th>. วันที่สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2551.
- สมาน รังสิโยกฤษฏ์.(2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่19. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2539). **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนิส หงษ์ทอง. (2546). **การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.**
- สุคนธ์ ภูริเวทย์.(2542). **หลักสูตรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อภิญา ป้างพินิจกิจการ. (2546). **ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการ  
สร้างองค์การเรียนรู้**: กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา แคนเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด.  
กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. “เทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้.” สุทธิปริทัศน์  
9,29 (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2538): 21.
- อุทัย หิรัญโต. 2531. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Castetter, William Benjamin. (1992). **The personnel function in educational  
administration.** 5<sup>th</sup> ed., New York: Macmillan.
- Dixon, N. M. (1994). **The organizational learning cycle: How we can learn collectively.**  
New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization.** Burr Ridge, IL:  
Irwin Professional Pub.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the learning organization: A systems approach to  
quantum improvement and global success.** New York: McGraw-Hill.
- Mastenbroek, Willem F.G. (1993). **Conflict management and organization development.**  
Chichester: John Wiley & Sons.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). **The Learning Company: A Strategy for  
Sustainable Development.** Maidenhead: Mc Graw – Hill.
- Seng, P.M. (1994). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**  
(2<sup>nd</sup> ed.). New York: Doubleday.