

249676

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



249676



ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและ
องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

OPINION OF PERSONNEL ON RECEIVING POWER AND OPPORTUNITY FOR
SELF-DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT INTO
LEARNING ORGANIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION
INSTITUTE IN TAK PROVINCE

ตรงค์พันธ์ อภิรมย์วิไลชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553



ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและ
องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก



ดร.คัมพันธ์ อภิรมย์วิไลชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

**Opinion of Personnel on Receiving Power and Opportunity for
Self-Development and Organizational Development into
Learning Organization of Vocational Education
Institute in Tak Province**

DARONGPAN APIROMVILAICHA

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program**

Department of Business Administration Program

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2010



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการมุ่งสู่
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดตาก

เสนอโดย ครุฑพันธ์ อภิรมย์วิไลชัย

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม อาจารย์ ดร.นพพร ศรีวรรวิไล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสรณ์ พงศ์ยี่หล้า)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(อาจารย์ ดร.นพพร ศรีวรรวิไล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงษ์วาน)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตรน้อมรัตน์)

วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2553....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก
ชื่อผู้เขียน	ตรงค์พันธ์ อภิรมย์วิไลชัย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จริญญา ปานเจริญ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร. นพพร ศรีวรวิไล
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

249676

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาผลกระทบของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ, 2551: 115) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test แบบ Independent F-test แบบ One-Way ANOVA และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากเห็นว่าได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก
2. บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากมีความเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
3. บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

249676

4. บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน
5. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ปานกลางกับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Thesis Title	Opinion of Personnel on Receiving Power and Opportunity for Self-Development and Organizational Development into Learning Organization of Vocational Education Institute in Tak Province
Author	Darongpan Apiromvilaichai
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Jaranya Parncharoen
Co-Thesis Advisor	Dr.Nopporn Srivoravilai
Department	Business Administration Program
Academic Year	2010

ABSTRACT

249676

This study is intended to study the opinion of personnel on receiving power and opportunity, and study effects that the opinions of personnel on receiving power and opportunity for self-development and organizational development and organization develop into learning organization. Population in this study is 310 personnel of Occupational Education Institute in Tak province who have worked in 2009. 242 individual in the sample group is obtained by using Yamane formula (Refer to Boontum Kritprida Borisut, 2008: 115). Data gathering tool is questionnaire. Data analysis is using percentage, average ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), hypothesis testing is using the independent t-test, and one-way ANOVA F-test and using Pearson Product Moment Correlation Coefficient formula. The research's results are as follows;

1. Personnel in Occupational Education Institute in Tak province deem receiving power and opportunity for self-development and organizational development into learning organization is high.
2. Personnel in Occupational Education Institute in Tak province has opinion on aiming to become a learning organization is high. After considering each aspect, being a knowledgeable person, creating a shared vision, team learning, and systematic thinking is very high. For the aspect of thinking plan, opinion is at the middle level.
3. Personnel of the Occupational Education Institute in Tak province that have different personal characteristics have the same overall opinion on receiving power and opportunity for self-development and organizational development and organization develop into a learning organization.

4. Personnel of the Occupational Education Institute in Tak province that have different age and experience have different overall opinion on aiming to become a learning organization.

5. Opinion of personnel on receiving power and opportunity for self-development and organizational development into learning organization has a medium relationship to the aim of becoming a learning organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา และดร.นพพร ศรีวรวิไล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ สนับสนุนให้กำลังใจ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาจากท่านทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการ ตรวจสอบแก้ไข เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ที่สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม หากไม่ได้รับความร่วมมือจากท่านวิทยานิพนธ์ฉบับนี้คงไม่ประสบผลสำเร็จได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผอ.สุรางค์ อภิรมย์วิไลชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี ผู้เป็นมารดา ที่เป็นทั้งผู้ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจและช่วยสืบค้นข้อมูลเอกสารวิชาการสนับสนุนงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์

ดร.กัณฑ์ อภิรมย์วิไลชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและสถานที่.....	5
1.4.2 ขอบเขตของเนื้อหาและตัวแปร.....	5
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	7
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดการพัฒนาค้นเอง.....	10
2.1.1 ความหมายของการพัฒนาค้นเอง.....	10
2.1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาค้นเอง.....	11
2.1.3 แนวคิดการพัฒนาค้นเอง.....	12
2.1.4 ผลของการพัฒนาค้นเอง.....	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	15
2.2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	15
2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร.....	16
2.2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	17
2.2.4 วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.3 แนวคิดเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	24
2.4 แนวคิดการเสริมสร้างอำนาจในงาน.....	30
2.4.1 ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจในงาน.....	30
2.4.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างอำนาจในงาน.....	31
2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างอำนาจในงาน.....	32
2.4.4 องค์ประกอบของการเสริมสร้างอำนาจในงาน.....	33
2.5 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	34
2.5.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	35
2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	36
2.5.3 กลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	44
2.6 ผลงานที่เกี่ยวข้อง.....	46
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	48
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	48
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	49
3.2.1 ประชากร.....	49
3.2.2 ตัวอย่าง.....	49
3.3 วิธีสร้างเครื่องมือ.....	50
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.5 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและ โอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.4 การมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก.....	64
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	90
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	91
5.2.1 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	91
5.2.2 การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	92
5.2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92
5.2.4 จากการทดสอบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและ โอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.....	93
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	93
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	93
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	95
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรใน สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างในการวิจัย.....	50
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	56
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.....	57
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร.....	58
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับการสนับสนุน.....	59
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับทรัพยากร.....	60
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับความก้าวหน้า.....	61
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก เรื่องการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ.....	62
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก เรื่องการได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชย.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก โดยภาพรวม.....	64
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้.....	65
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการมีแบบแผนความคิด.....	66
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม.....	67
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม.....	68
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	69
4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน.....	70
4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน.....	71
4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน.....	72
4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน.....	72
4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	74
4.22 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน.....	75
4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน.....	76
4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจ เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน.....	77
4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการได้รับโอกาส เพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน.....	78
4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน.....	79
4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน.....	80
4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการมุ่งไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ จำแนกตามอายุ.....	81
4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อแนวทาง พัฒนาตนเอง และองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	82
4.30 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	83
4.31 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรที่มีระดับการทำงานแตกต่างกัน.....	84
4.32 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	86
4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87
4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87
4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	88
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	89

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กระบวนการของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร.....	17
2.2 รูปแบบการพัฒนาคนแบบบูรณาการ.....	25
2.3 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	41
3.1 กรอบแนวคิด.....	48