

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 รายคิดเป็น 33.43% ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน (ตารางที่ 1)

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6)

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 7 ถึงตารางที่ 12)

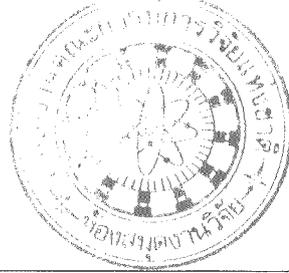
4.4 ส่วนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-----------------|-----------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 41 | 35.96 |
| หญิง | 73 | 64.04 |
| รวม | 114 | 100.00 |



ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|---------------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 20 - 35 ปี | 42 | 36.84 |
| มากกว่า 35 - 50 ปี | 53 | 46.49 |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | 19 | 16.67 |
| รวม | 114 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 6 | 5.26 |
| ปริญญาตรี | 56 | 49.12 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 52 | 45.61 |
| รวม | 114 | 100.00 |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| 0 - 3 ปี | 13 | 11.40 |
| มากกว่า 3 - 6 ปี | 18 | 15.79 |
| มากกว่า 6 - 9 ปี | 19 | 16.67 |
| มากกว่า 9 ปีขึ้นไป | 64 | 56.14 |
| รวม | 114 | 100.00 |
| ตำแหน่งของงาน | | |
| ฝ่ายบริหาร | 8 | 7.02 |
| ฝ่ายวิชาการ | 31 | 27.19 |
| ฝ่ายสนับสนุนการสอน | 75 | 65.79 |
| รวม | 114 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.04

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 35 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปีจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.49

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.12

ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.14

ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายสนับสนุนการสอนจำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.79

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 6)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นแยกเป็นรายองค์ประกอบของแต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

4.2.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านพลวัตการเรียนรู้

| ข้อคำถาม | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|------------------|----------|
| 1. ผู้บริหารในองค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | 3.36 | 0.988 | เห็นด้วยปานกลาง | 1 |
| 2. องค์การสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | 3.35 | 0.872 | เห็นด้วยปานกลาง | 2 |
| 3. บุคลากรมีทักษะในการรับฟัง รวมทั้งบุคลากรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.07 | 0.806 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 4. บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เรียนรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร | 3.04 | 0.856 | เห็นด้วยปานกลาง | 9 |
| 5. องค์การใช้วิธีที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร | 3.00 | 0.852 | เห็นด้วยปานกลาง | 10 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ข้อความ | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------------------|----------|
| 6. บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์ | 3.07 | 0.806 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 7. บุคคลและทีมงาน ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ | 3.25 | 0.785 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| 8. สมาชิกในทีมงานได้รับการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ด้วยการกระทำ | 3.22 | 0.773 | เห็นด้วยปานกลาง | 5 |
| 9. บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | 3.25 | 0.735 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| 10. ทีมงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและวิธีการเรียนรู้ | 3.05 | 0.818 | เห็นด้วยปานกลาง | 8 |
| ค่าเฉลี่ยโดยรวม | 3.17 | 0.812 | เห็นด้วยปานกลาง | |

จากตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.812

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 2 องค์กรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 3 บุคคลและทีมงาน ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยการกระทำ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.785 และบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.25 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 5 สมาชิกในทีมงานได้รับการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ด้วยการกระทำ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 6 บุคลากรมีทักษะในการรับฟัง รวมทั้งบุคลากรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806 และบุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนรู้เชิงปรับตัว เชิงคาดการณ์ และเชิงสร้างสรรค์ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 8 ทีมงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และวิธีการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 9 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เรียนรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 10 องค์กรใช้วิธีที่หลากหลายในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

4.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบริษัทที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

| ข้อคำถาม | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------------------|----------|
| 1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.08 | 0.777 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 2. ผู้บริหารสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.22 | 0.938 | เห็นด้วยปานกลาง | 1 |
| 3. องค์กรมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ | 3.17 | 0.901 | เห็นด้วยปานกลาง | 2 |
| 4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน | 3.12 | 0.800 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| 5. บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งจากความสำเร็จและความล้มเหลว | 3.11 | 0.675 | เห็นด้วยปานกลาง | 5 |
| 6. องค์กรให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ | 2.75 | 0.994 | เห็นด้วยปานกลาง | 10 |
| 7. โอกาสแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ถูกรวมไว้ในแผนปฏิบัติงานขององค์กร | 3.15 | 0.854 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| 8. องค์กรมีวิธีเพิ่มพูนความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยการหมุนเวียนข้ามฝ่ายอย่างเป็นระบบ | 2.80 | 1.015 | เห็นด้วยปานกลาง | 9 |
| 9. องค์กรมีระดับชั้นการบังคับบัญชาจำนวนน้อยเพื่อให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ข้ามระดับชั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 3.03 | 0.926 | เห็นด้วยปานกลาง | 7 |
| 10. องค์กรมีการประสานงานและร่วมมือกัน โดยให้เป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการที่จะจำกัดการทำงานในหน่วยงานของตนเท่านั้น | 2.86 | 0.871 | เห็นด้วยปานกลาง | 8 |
| ค่าเฉลี่ยโดยรวม | 3.03 | 0.875 | เห็นด้วยปานกลาง | |

จากตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนรู้มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.03 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.875

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 2 องค์กรมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 3 โอกาสแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ถูกรวมไว้ในแผนปฏิบัติงานขององค์กรมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 4 บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

ลำดับที่ 5 บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งจากความสำเร็จและความล้มเหลว มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 6 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 7 องค์กรมีระดับชั้นการบังคับบัญชาจำนวนน้อย เพื่อให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ข้ามระดับชั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ

ความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 8 องค์กรมีการประสานงานและร่วมมือกัน โดยใช้เป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการที่จะจำกัดการทำงานในหน่วยงานของตนเท่านั้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 9 องค์กรมีวิธีเพิ่มพูนความรู้ทั่วทั้งองค์กรโดยการหมุนเวียนข้ามฝ่ายอย่างเป็นระบบมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.015

ลำดับที่ 10 องค์กรให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.75 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

4.2.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

| ข้อคำถาม | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|------------------|----------|
| 1. องค์กรมุ่งมั่นที่พัฒนาบุคลากรและให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง | 3.04 | 0.846 | เห็นด้วยปานกลาง | 7 |
| 2. องค์กรกระจายอำนาจจากส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วน ของหน้าที่รับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ | 3.17 | 0.892 | เห็นด้วยปานกลาง | 2 |
| 3. ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานด้วยกันเพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน | 3.10 | 0.902 | เห็นด้วยปานกลาง | 5 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ข้อความ | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------------------|----------|
| 4. ผู้บริหารมีบทบาทในการสอนงาน ให้ คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ | 3.03 | 0.964 | เห็นด้วยปานกลาง | 8 |
| 5. ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำ ความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ | 3.13 | 0.973 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| 6. องค์กรแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลและหน่วยงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น เพื่อที่จะได้เรียนรู้ รวมถึงพัฒนาปรับปรุงการทำงาน | 3.08 | 0.942 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 7. องค์กรให้โอกาสแก่สถานประกอบการ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรม | 3.11 | 0.886 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| 8. องค์กรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนช่วยใน การวางแผนกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งการเรียนรู้ ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น | 3.00 | 0.872 | เห็นด้วยปานกลาง | 9 |
| 9. องค์กรส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน | 3.18 | 0.914 | เห็นด้วยปานกลาง | 1 |
| 10. บุคลากรกระตือรือร้นที่จะหาเครือข่ายในการ เรียนรู้จากบุคคลสถานประกอบการและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 2.99 | 0.945 | เห็นด้วยปานกลาง | 10 |
| ค่าเฉลี่ยโดยรวม | 3.08 | 0.914 | เห็นด้วยปานกลาง | |

จากตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลมีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.914

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 องค์การส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 2 องค์การกระจายอำนาจจากส่วนกลางและมอบอำนาจตามสัดส่วน ของหน้าที่รับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 4 องค์การให้โอกาสแก่สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และกิจกรรมการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 5 ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.902

ลำดับที่ 6 องค์การแบ่งปันข้อมูลกับบุคคลและหน่วยงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น เพื่อที่จะได้เรียนรู้รวมถึงพัฒนาปรับปรุงการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.942

ลำดับที่ 7 องค์การมุ่งมั่นที่พัฒนาบุคลากรและให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเองมีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 8 ผู้บริหารมีบทบาทในการสอนงาน ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณา

จากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

ลำดับที่ 9 องค์กรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนช่วยในการวางแผนกลยุทธ์ในการได้มาซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 10 บุคลากรกระตือรือร้นที่จะหาเครือข่ายในการเรียนรู้จากบุคคลสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

4.2.4 ด้านการจัดการความรู้

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการจัดการความรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการจัดการความรู้

| ข้อคำถาม | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|------------------|----------|
| 1. องค์กรมีการแสวงหาข้อมูลที่อยู่นอกสายงานของเราที่จะมาทำให้การทำงานขององค์กรดีขึ้น | 2.94 | 0.875 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| 2. องค์กรมีระบบที่สามารถเข้าถึงระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 3.08 | 0.789 | เห็นด้วยปานกลาง | 2 |
| 3. บุคลากรติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรด้วยการพิจารณาสิ่งที่บุคคลอื่นทำอยู่ ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแข่งดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ | 2.94 | 0.875 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| 4. บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะในด้านการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ | 2.84 | 0.937 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 5. องค์กรมีการจัด โครงการสาริต | 2.77 | 0.932 | เห็นด้วยปานกลาง | 10 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

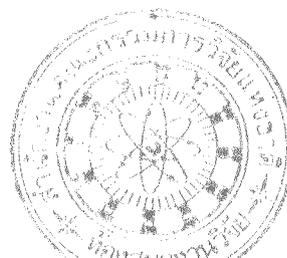
| ข้อความ | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------------------|----------|
| 6. องค์กรมีระบบการจัดเก็บและแน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บ เพื่อให้บุคคลที่ต้องการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ | 2.79 | 0.926 | เห็นด้วยปานกลาง | 8 |
| 7. บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะเก็บรักษาความรู้ขององค์กรพร้อมทั้งแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น | 3.10 | 0.841 | เห็นด้วยปานกลาง | 1 |
| 8. มีการใช้ทีมงานข้ามสายงาน | 2.79 | 0.973 | เห็นด้วยปานกลาง | 8 |
| 9. องค์กรดำเนินการพัฒนากลยุทธ์และกลไกเพื่อที่จะแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง | 2.80 | 0.843 | เห็นด้วยปานกลาง | 7 |
| 10. องค์กรสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสการเรียนรู้ให้กับทุกคน | 3.07 | 0.880 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| ค่าเฉลี่ยโดยรวม | 2.91 | 0.887 | เห็นด้วยปานกลาง | |

จากตารางที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคลมีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.887

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้ เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 บุคคลตระหนักถึงความจำเป็นที่จะเก็บรักษาความรู้ขององค์กรพร้อมทั้งแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 2 องค์กรมีระบบที่สามารถเข้าถึงระบบจัดเก็บข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789



ลำดับที่ 3 องค์การสนับสนุนหน่วยงานและโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ลำดับที่ 4 องค์การมีการแสวงหาข้อมูลที่อยู่นอกสายงานของเราที่จะมาให้การทำงานขององค์การดีขึ้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875 และบุคลากรติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การด้วยการพิจารณาสิ่งที่บุคคลอื่นทำอยู่ ซึ่งรวมถึงการเทียบเคียงแข่งดีในการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 6 บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะในด้านการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.84 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 7 องค์การดำเนินการพัฒนากลยุทธ์และกลไกเพื่อที่จะแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 8 องค์การมีระบบการจัดเก็บและแน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บเพื่อใหบุคคลที่ต้องการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926 และมีการใช้ทีมงานข้ามสายงาน มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.973

ลำดับที่ 10 องค์การมีการจัดโครงการสาธิต มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.932

4.2.4 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

| ข้อความ | \bar{X} | S.D | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-----------|-------|------------------|----------|
| 1. องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ | 3.23 | 0.820 | เห็นด้วยปานกลาง | 2 |
| 2. บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าถึงระบบสารสนเทศความเร็วสูง | 3.20 | 0.952 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| 3. องค์การมีการใช้สื่อประสมอิเล็กทรอนิกส์ | 3.10 | 0.950 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 4. บุคลากรพร้อมที่จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการเรียนรู้ | 3.34 | 0.891 | เห็นด้วยปานกลาง | 1 |
| 5. องค์การใช้เทคโนโลยีในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่มอาทิ การบริหารโครงการ เป็นต้น | 2.88 | 0.874 | เห็นด้วยปานกลาง | 9 |
| 6. องค์การสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา ซึ่งเป็นระบบประสมประสานการเรียนรู้ | 2.86 | 0.921 | เห็นด้วยปานกลาง | 10 |
| 7. องค์การมี "ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน" เพื่อช่วยให้เราเรียนรู้ดียิ่งขึ้น | 3.10 | 0.912 | เห็นด้วยปานกลาง | 6 |
| 8. องค์การมี "ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน" เพื่อสนองความต้องการในการเรียนรู้ | 3.11 | 0.886 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| 9. บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ | 3.11 | 0.957 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| 10. บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวมข้อมูลในแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการได้ | 3.01 | 0.847 | เห็นด้วยปานกลาง | 8 |
| ค่าเฉลี่ยโดยรวม | 3.09 | 0.901 | เห็นด้วยปานกลาง | |

จากตารางที่ 6 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.901

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 บุคลากรพร้อมที่จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ช่วยในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 2 องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 3 บุคลากรมีความพร้อมในการเข้าถึงระบบสารสนเทศความเร็วสูง มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 4 องค์กรมี"ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน" เพื่อสนองความต้องการในการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886 และบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.957

ลำดับที่ 6 องค์กรมีการใช้สื่อประสมอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950 และองค์กรมี"ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน"

เพื่อช่วยให้เราเรียนรู้ดีขึ้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 8 บุคลากรสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวมข้อมูลในแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการได้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 9 องค์กรใช้เทคโนโลยีในการบริหารกระบวนการทำงานแบบเป็นกลุ่มอาทิ การบริหารโครงการ เป็นต้น มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 10 องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา ซึ่งเป็นระบบประสมประสานการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.921

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกเป็นรายด้าน

| ด้าน | X | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-------------------------|-------------|--------------|------------------------|----------|
| พลวัตการเรียนรู้ | 3.17 | 0.829 | เห็นด้วยปานกลาง | 1 |
| การปรับเปลี่ยนองค์กร | 3.03 | 0.875 | เห็นด้วยปานกลาง | 4 |
| การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล | 3.08 | 0.914 | เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| การจัดการความรู้ | 2.91 | 0.887 | เห็นด้วยปานกลาง | 5 |
| การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 3.09 | 0.901 | เห็นด้วยปานกลาง | 2 |
| ภาพรวม | 3.06 | 0.881 | เห็นด้วยปานกลาง | |

จากตารางที่ 7 ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 และมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.881 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 2 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 3 ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.875

ลำดับที่ 5 ด้านการจัดการความรู้ มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91 โดยกลุ่มตัวอย่างแต่ละรายมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887

4.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 13)

สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการองค์ความรู้แตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 13 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 8 มีดังนี้

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย \bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี t-test จำแนกตามเพศ

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | เพศ (X) | | p-value |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | ชาย (n=41) | หญิง (n=73) | |
| 1.ด้านพลวัตการเรียนรู้ | 3.172 | 3.163 | 0.936 |
| 2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร | 3.115 | 2.980 | 0.311 |
| 3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล | 3.146 | 3.045 | 0.486 |
| 4.ด้านการจัดการความรู้ | 2.981 | 2.873 | 0.445 |
| 5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 3.178 | 3.045 | 0.346 |
| ภาพรวม | 3.119 | 3.012 | 0.438 |

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.438 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเพศชายและเพศหญิงในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.119 และ 3.012 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.936, 0.311, 0.486, 0.445 และ 0.346 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของเพศชายใน 5 ด้าน เท่ากับ 3.172, 3.115, 3.146, 2.981 และ 3.178 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของเพศหญิง เท่ากับ 3.163, 2.980, 3.045, 2.873 และ 3.045 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 9 มีดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย () และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามอายุ

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | อายุ (X) | | | p-value |
|-------------------------------|------------------|------------------|---------------------|---------|
| | ต่ำกว่า 20-35 ปี | มากกว่า 35-50 ปี | มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | |
| 1.ด้านพลวัตการเรียนรู้ | 3.245 | 3.040 | 3.167 | 0.12 |
| 2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร | 3.064 | 2.938 | 3.200 | 0.326 |
| 3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล | 3.224 | 2.936 | 3.174 | 0.143 |
| 4. ด้านการจัดการความรู้ | 2.998 | 2.764 | 3.132 | 0.1 |
| 5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 3.138 | 2.945 | 3.405 | 0.049* |
| ภาพรวม | 3.134 | 2.925 | 3.252 | 0.098 |

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอายุต่ำกว่า 20-35 ปี มากกว่า 35-50 ปีและมากกว่า 50 ปีขึ้นไปในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.134, 2.925 และ 3.252 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจาก ค่า p-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ มีค่า p-value เท่ากับ 0.12, 0.326, 0.143, และ 0.1 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของอายุต่ำกว่า 20-35 ปีใน 4 ด้านเท่ากับ 3.245, 3.064, 3.224 และ 2.998 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของอายุ 35-50 ปีใน 4 ด้านเท่ากับ 3.040, 2.938, 2.936 และ 2.764 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปใน 5 ด้านเท่ากับ 3.167, 3.200, 3.174 และ 3.132 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ LSD ผลการเปรียบเทียบในตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

| อายุ | \bar{X} | กลุ่มที่ | กลุ่มที่ | | |
|---------------------|-----------|----------|----------|-------|--------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| มากกว่า 20 - 35 ปี | 3.138 | 1 | - | 0.189 | 0.174 |
| มากกว่า 35 - 50 ปี | 2.945 | 2 | - | - | 0.016* |
| มากกว่า 50 ปีขึ้นไป | 3.405 | 3 | - | - | - |

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 35-50 ปีมีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 35-50 ปี และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ 2.945, 3.405 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 11 มีดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามระดับการศึกษา

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ระดับการศึกษา (X) | | | p-value |
|-------------------------------|-------------------|-----------|-------------------|---------|
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี | สูงกว่า ปริญญาตรี | |
| 1.ด้านพลวัตการเรียนรู้ | 3.300 | 3.155 | 3.167 | 0.872 |
| 2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร | 3.217 | 3.027 | 3.008 | 0.779 |
| 3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล | 3.167 | 3.129 | 3.021 | 0.726 |
| 4. ด้านการจัดการความรู้ | 3.200 | 2.913 | 2.877 | 0.586 |
| 5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 3.267 | 3.095 | 3.071 | 0.822 |
| ภาพรวม | 3.230 | 3.064 | 3.028 | 0.763 |

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.763 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.230, 3.064 และ 3.028 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.872, 0.779, 0.726, 0.586 และ 0.822 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีใน 5 ด้าน เท่ากับ 3.300, 3.217, 3.167, 3.200 และ 3.267 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับปริญญาตรี เท่ากับ 3.155, 3.027, 3.129, 2.913 และ 3.095 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 3.167, 3.008, 3.021, 2.877 และ 3.071 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 12 มีดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามตำแหน่งงาน

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ตำแหน่งงาน (X) | | | p-value |
|-------------------------------|----------------|-------------|--------------------|---------|
| | ฝ่ายบริหาร | ฝ่ายวิชาการ | ฝ่ายสนับสนุนการสอน | |
| 1.ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ | 2.950 | 3.087 | 3.223 | 0.377 |
| 2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร | 3.038 | 2.952 | 3.059 | 0.765 |
| 3.ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล | 3.038 | 3.000 | 3.120 | 0.742 |
| 4. ด้านการจัดการความรู้ | 2.800 | 2.794 | 2.972 | 0.464 |
| 5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 3.113 | 2.929 | 3.093 | 0.328 |
| ภาพรวม | 2.988 | 2.952 | 3.106 | 0.508 |

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.508 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนงานสอนในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 2.988, 2.952 และ 3.106 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.377, 0.765, 0.742, 0.464 และ 0.328 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของฝ่ายบริหารใน 5 ด้านเท่ากับ 2.950, 3.038, 3.038, 2.800 และ 3.113 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของฝ่ายวิชาการใน 5 ด้านเท่ากับ 3.087, 2.952, 3.000, 2.794 และ 2.929 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของฝ่ายสนับสนุนงานสอนใน 5 ด้านเท่ากับ 3.223, 3.059, 3.120, 2.972 และ 3.093 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 : บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 13 มีดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย (X) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านของบุคลากรโดยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ระยะเวลาปฏิบัติงาน (X) | | | | p-value |
|-------------------------------|------------------------|----------------|----------------|--------------------|--------------|
| | 0-3 ปี | มากกว่า 3-6 ปี | มากกว่า 6-9 ปี | มากกว่า 9 ปีขึ้นไป | |
| 1.ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ | 3.354 | 3.117 | 3.100 | 3.163 | 0.074 |
| 2.ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร | 3.292 | 2.967 | 3.047 | 2.986 | 0.506 |
| 3.ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล | 3.531 | 3.050 | 3.132 | 2.984 | 0.11 |
| 4. ด้านการจัดการความรู้ | 3.146 | 2.856 | 3.100 | 2.823 | 0.293 |
| 5.ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | 3.177 | 3.117 | 3.032 | 3.088 | 0.954 |
| ภาพรวม | 3.300 | 3.021 | 3.082 | 3.009 | 0.513 |

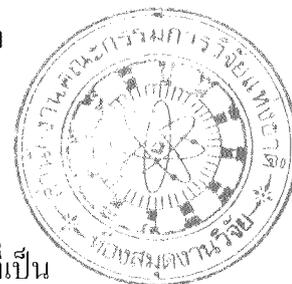
จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าภาพรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.513 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของระยะเวลาปฏิบัติงาน 0-3 ปี, มากกว่า 3-6 ปี, มากกว่า 6-9 ปีและมากกว่า 9 ปีขึ้นไปในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 3.300, 3.021, 3.082 และ 3.009 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบในแต่ละด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่า p-value เท่ากับ 0.074, 0.506, 0.11, 0.293 และ 0.954 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 0-3 ปีใน 5 ด้าน เท่ากับ 3.354, 3.292, 3.531, 3.146 และ 3.177 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 3-6 ปี เท่ากับ 3.117, 2.967, 3.050, 2.856 และ 3.117 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6-9 ปี เท่ากับ 3.100, 3.047, 3.132, 3.100 และ 3.032 ตามลำดับและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป เท่ากับ 3.163, 2.986, 2.984, 2.823 และ 3.088 ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 สรุปข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ด้านพลวัตการเรียนรู้

- กระตุ้นทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ แบ่งปันความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน
- กระตุ้นการเรียนรู้ให้เป็นนโยบายหลักขององค์กร
- เป็นการยากที่จะทำให้อยากเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นข้อจำกัด
- ส่งเสริมให้มีนโยบายกระบวนการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้
- ต้องการให้ผู้บริหารในองค์กรได้สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอตลอดไป โดยการจัดทำแผนระยะยาว
- ควรมีการรณรงค์ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้มากขึ้น



- ยังไม่มีการพัฒนาความรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง
- ควรมีการจัดอบรมให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยเริ่มต้นจากการจัดอบรมพนักงานใหม่ ของสถาบันเพื่อให้เข้าใจและรู้จักองค์กรได้มากขึ้น ทั้งยังเป็นการปรับทัศนคติ การมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- องค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาตัวเองของบุคลากร และควรใช้วิธีที่หลากหลาย
- องค์กรยังขาดการเข้าร่วมอย่างจริงจังของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งทำให้การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังอยู่แค่กลุ่มเล็ก ๆ
- พลวัตมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและรวดเร็ว โดยอาจส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังนั้นบุคลากรควรได้รับความรู้ด้านพลวัต

2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

- การปรับเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดี แต่ควรเช็กศักยภาพและเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร
- กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้(ไม่เข้าใจจะไม่ร่วมมือ)
- ปลุกฝังทัศนคติการรักองค์กร
- ในการปรับเปลี่ยนองค์กร ควรมีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนก่อนที่จะปรับเปลี่ยน มิใช่ว่าจะเปลี่ยน แต่ไม่มีแนวทาง
- มีกระบวนการปรับเปลี่ยนให้เป็นรูปธรรม
- องค์กรควรเปิดเวทีให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กัน เป็นประจำ สม่ำเสมอ และนำผลที่ได้จากการประชุมปรึกษาหารือกัน มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรต่อไป
- ปรับเปลี่ยนให้กระชับไม่ซับซ้อนในการสื่อสารจะดีขึ้น
- องค์กรภายในคณะฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ บรรยากาศที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ยังไม่ค่อยมี เห็นได้จากสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ที่ทำงาน ห้องทำงาน ไม่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรกระฉับกระเฉงเท่าที่ควร เช่น แสงไปสลับ ๆ ป้าย-บอร์ด, ประกาศที่ไม่น่าสนใจ ไม่เชิญชวนให้ติดตาม ด้านการจัดแต่งภูมิทัศน์ ที่บางมุมเป็นมุมอับ ควรมีการปรับปรุงเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเพิ่มบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน
- ผู้บริหารยังไม่สามารถชี้แนะแนวทางร่วมของคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรเน้นให้เห็นการปรับปรุงตัวจากฝั่งความสำเร็จ และ ความล้มเหลว การหลงในความล้มเหลวจะทำให้การพัฒนาหยุดยั้งที่ การจมกับความล้มเหลวก็ไม่เกิดการพัฒนา
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร
- ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างไรทั้งต่อองค์กรและตนเอง
- การบริหารองค์กรรูปแบบใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นต้องให้ความรู้และคำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล

- หากเพิ่มอำนาจกับคนที่รู้จักใช้อำนาจถูกทาง ก็ส่งผลดีต่อองค์กร หากเพิ่มให้กับคนเห็นแก่ตัว ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรลดลง และส่งผลเสียต่อองค์กร
- เหมาะสม
- พิจารณาในทุกมิติ รวมถึงการรับฟังทั้ง Top Down & Bottom Up
- ควรเพิ่มอำนาจบุคคลได้ ถ้าบุคคลมีการใช้อำนาจ ในทาง ที่เหมาะที่ควร ใช้อำนาจมากขึ้น
- นโยบายส่งเสริมการตัดสินใจร่วม เพื่อการปฏิบัติงาน
- องค์กรควรเพิ่มโอกาสในการตัดสินใจให้แก่บุคลากร โดยมีขอบเขตที่เหมาะสมและเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การกระจายอำนาจไม่ควรเพิ่มเพราะจะทำให้เกิดการยึดติดในอำนาจ
- ขอเชื่อมโยงกับข้อ 29 องค์กรส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจุบันสถาบันฯ ยังทำอยู่ในขอบเขตที่ไม่กว้างขวางนัก ภายในหน่วยงาน ภายในเอง การพบปะ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละคณะ ยังเป็นเรื่องค่อนข้างยาก และถ้าภายนอกสถาบันฯ ด้วยแล้ว การส่งเสริมให้บุคลากรออกไปเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นเรื่องที่ยาก สถาบันควรเร่งส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วม กิจกรรมกับภายนอกมากขึ้น เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการทำงาน
- ยังไม่เข้าใจภาวะผู้นำอย่างแท้จริงของผู้บริหาร
- การเพิ่มอำนาจแก่บุคคลยังมีน้อย อำนาจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา
- ตัดสินใจในภาระงานของตน ก็ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าทำตามอำนาจของผู้ไม่รู้จักใช้อำนาจก็จะทำให้เกิดผลเสียตามมา
- ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน
- การเพิ่มอำนาจเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น การเพิ่มอำนาจให้บุคคล ถ้าดูความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่งาน ตามสายการบังคับบัญชา

4. ด้านการจัดการความรู้

- ต้องเข้าใจองค์การแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะมีกิจกรรมตามมา ความร่วมมือจะเกิดมากขึ้น
- ควรเข้ามาหาความรู้ในองค์การได้ง่าย และสะดวก
- ส่งเสริมให้มีความสำคัญแก่บุคลากรที่สร้างสรรค์ความรู้ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติ
- การยึดติดกับความลับของข้อมูลความรู้ ก็น่าจะไม่ได้ผลเท่านัก
- มีการใช้ KM เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- องค์การควรมีการจัดทำเว็บไซต์ด้านการจัดการความรู้ โดยการให้แต่ละส่วนงาน ได้มีโอกาสนำเสนอข้อมูลผลัดเปลี่ยนกัน ไปลงในเว็บไซต์ดังกล่าว แต่ถ้าหากได้มีการดำเนินการดังกล่าวแล้ว ก็น่าจะมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
- ควรจัดการให้เป็นระบบสามารถหาและสืบค้นได้ง่าย
- บุคลากรยังให้ความสำคัญ ความสนใจน้อยมาก ด้านการจัดการความรู้ยังอยู่ในวงที่จำกัด ภายในองค์การ ภายในคณะ ยังไม่เป็นที่รูปธรรมมากนัก บุคลากรยังไม่ตระหนักชัดกับคำว่า KM และจะมีการจัดการรูปแบบใดให้บุคลากรเข้าถึงคำว่า KM ได้อย่างแท้จริง สถาบันควรริบดำเนินการ
- บุคลากรยังขาดความเข้าใจการให้ Sharing ซึ่งกันและกันของบุคคล
- ควรสร้างเครือข่ายความรู้กับองค์กรหรือบุคลากรภายในสถาบันมากขึ้น
- การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและเข้าถึงง่ายขึ้น
- ในทางนโยบายนั้นดีมาก แต่ถ้านำมาปฏิบัติได้อย่างนโยบายก็จะดียิ่งขึ้น
- ขาดการแบ่งปันความรู้ขององค์การ และให้มีการใช้ทีมงานข้ามสายงานในการถ่ายทอดความรู้
- การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ยังมีอยู่น้อย
- องค์การควรมีระบบรองรับการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการประยุกต์เทคโนโลยี

- บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นเก่า การใช้เทคโนโลยีเลยไปได้ช้า
- บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยี แต่ระบบสนับสนุนมีน้อย ทำให้ขาดประสิทธิภาพด้านข้อมูล
- เป็นช่องทางที่จะทำให้ง่ายและสะดวก
- พยายามจัดระบบการสื่อสารภายในให้มีความคล่องตัว และใช้งานได้ตลอดเวลา
- ไม่มีการสอนใช้ เทคโนโลยีที่ดี เป็นการสอนเฉพาะกลุ่ม

- มีนโยบาย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ได้จริง
- องค์กรควรจะจูงใจให้บุคลากรที่มีศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ สร้างสรรผลงาน และมีการตอบแทนอย่างเหมาะสม ที่จะผลักดันให้นำเทคโนโลยีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้งานในองค์กร
- แจกไอแพดคนละเครื่องจะดีมาก
- ทุกหน่วยงานและสถาบันควรเน้น และให้ความสำคัญว่า มีความพร้อมมาก
- น้อย มีปัญหาอะไร เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบัน
- ควรใช้เทคโนโลยีปรับปรุงการเรียนการสอน การวิจัย มากขึ้น โดยสถาบันเป็นผู้ผลักดัน กระตุ้น และฝึกอบรม รวมทั้งจัดหาเทคโนโลยี
- ยังมีน้อย บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยี
- ควรมีการอบรมความรู้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน
- องค์กรมีเว็บไซต์ KM เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ แต่ยังมีเพียงกลุ่มเล็กๆ ที่รู้
- เทคโนโลยีมีความจำเป็นในชีวิตประจำวันมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างสร้างสรรค์