

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหงของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน (3) เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้วิธีเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวน 145 คน จากประชากรจำนวนทั้งสิ้น 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบค่า t -test และการวิเคราะห์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติ โดยวิธีของ Scheffé ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล (สวป.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวม ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

This thesis investigates anterior expectations and actual perceptions of personnel in the Admissions and Records Office at Ramkhamhaeng University (RU) in regard to the steps taken to developing a learning organization. These expectations and actual perceptions of the personnel under examination are also compared by reference to variations in demographical characteristics in regard to the steps being taken to develop a learning organization.

The sample group consisted of 145 members selected from a research population of 228 personnel employed at the Admissions and Records Office by using the Krejcie and Morgan tables. A five-rating scale questionnaire was used as a tool to collect data. The techniques of descriptive statistics used to analyze, formulate and tabulate the data obtained were frequency, percentage, mean, and standard deviation. *T*-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Scheffé's post-hoc analysis for statistically significant multiple comparisons were also utilized for testing purposes.

Findings are as follows:

1. The overall opinions of these personnel at the Admissions and Records Office towards the actual conditions of the developmental stages leading to a learning organization were found to be at a moderate level, as were those regarding the aspects of system thinking, personal mastery, shared vision and team learning. However, the opinions on mental models were rated as at a high level.
2. The overall expectations of the personnel examined in regard to the development of learning organization were at a high level in addition to the aspects of mental models, system thinking, personal mastery, team learning and shared vision, which were also rated as being at a high level.
3. There were statistically significant differences regarding the overall opinions of personnel who differed in position with regard to the actual state of learning organization development and in terms of system thinking at the level of 0.05. On the other hand, there were no statistically significant

differences regarding mental models, personal mastery, team learning and shared vision. With regard to division and working experience, there were no statistically significant differences regarding opinions towards the actual state of learning organization development at the level of 0.05.

4. Moreover, there were no statistically significant differences regarding the opinions of personnel investigated who differed in position, division and working experience in terms of their expectations regarding learning organization development at the level of 0.05.

5. However, there were statistically significant differences found in the opinions of investigated personnel towards actual conditions and expectations regarding learning organization development at the level of 0.05.