

ตาราง 5 การวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญา	ณัฐพงษ์	วิณะโรจน์	ชูเกียรติ	สุรัตน์	ณัฐ	สุริยา	บุญอนันต์
<p>1. ลักษณะการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเป็นบุคคลที่รอบรู้ - การมีแบบแผนความคิด - การคิดอย่างเป็นระบบ - การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม - การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน <p>2. และมีการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้</p>	<p>มีปัญหาในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความตระหนัก - เครื่องมือ - กิจกรรม - ผู้รับผิดชอบ 	<p>พบปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัฒนธรรม - ค่านิยม - บุคลากรโยกย้ายบ่อย - ขาดความเชื่อถือในระบบ - คุณธรรม - ขาดการพัฒนาองค์ความรู้และการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ - ขาดแรงจูงใจ - ขาดการประเมินองค์การที่เป็นรูปธรรม 	<p>1. มีสาเหตุมาจากการพัฒนาการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะของผู้ประกอบการ - ช่างฝีมือมีทัศนคติที่ไม่ดี - ไม่โอนถ่ายความรู้ในองค์การ - ขาดการจัดทำข้อมูลและองค์ความรู้ที่ดี - แรงงานฝีมือไม่สนใจการเรียนรู้ <p>2. การจะพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องพัฒนาสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานเรื่องการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงรวดเร็วและถูกต้อง</p>	<p>การกำหนดจุดมุ่งหมายดัชนีชี้วัดและเป้าหมายในการพัฒนาเริ่มจากการให้ความรู้และสร้างความรู้ตระหนักในการพัฒนา</p> <p>มีวิธีการพัฒนา 8 วิธี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาเอกสาร 2. ให้เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3. ส่งเสริมขวัญกำลังใจ 4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 5. ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 6. ทำงานแบบมีที่เลี้ยง 7. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 8. อบรมให้ความรู้เพิ่มเติม 	<p>1. บุคลากรต้องมีการพัฒนาทางด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความคิดอย่างเป็นระบบ - แบบแผนความคิด - วิสัยทัศน์ร่วมกัน - การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม <p>2. รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วยระบบย่อยทั้ง 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - การคิดอย่างเป็นระบบ - ทักษะส่วนบุคคล - แบบแผนความคิด - วิสัยทัศน์ร่วม - การเรียนรู้ร่วมกัน <p>3. รูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรสามารถพัฒนาทุกด้าน</p> <p>4. การพัฒนาเกิดขึ้นส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ระดับบุคคลไปสู่ทีมงานองค์กร</p> <p>5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร</p>	<p>ใช้รูปแบบของ PRINCIPLE Strategy โดยให้ความสำคัญอยู่ที่ระดับมากที่สุดและในระดับมีการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันอยู่ที่ระดับปานกลาง</p>	<p>องค์การที่ประสบความสำเร็จในภาคธุรกิจพบว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดการความรู้ที่สนับสนุนองค์การโดยการวางกลยุทธ์การจัดการความรู้ 2. การพัฒนาองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จจะต้องจากระบบย่อย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ของกร คน ความรู้และเทคโนโลยีมาประสานเข้าด้วยกันโดยมีพื้นฐานสู่การเป็นองค์การเรียนรู้ 5 ประการ <ul style="list-style-type: none"> - Personal Mastery - Mental Models - Shared Vision - Team Learning - System Thinking 3. รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำคัญมี 3 ลักษณะ คือ วิธีทำงานแบบยอดเยี่ยม ชุมชนนักปฏิบัติ ใช้วงจรแลกเปลี่ยน

ตาราง 5 (ต่อ)

พัยต์	อริย	รุ่งทิพย์	นิติ	ไพรัช	จิตรภรณ์	ชนกานต์ และคณะ	ผู้วิจัย
สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งผลต่อความจำเป็นในการพัฒนา นวัตกรรมมากขึ้น จำเป็นจะต้องปรับกระบวนการทัศนคติโดยให้ความสำคัญกับการรับรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ การปรับยุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนระบบ การศึกษาหรือระบบ การเรียนรู้	1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับกลาง 2. องค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำ มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p น้อยกว่า 0.1) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพขององค์การสูง มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าองค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การต่ำทั้ง 5 ด้าน	พบว่า 1. ด้านค่านิยมร่วมด้านทักษะด้านความรู้ด้านความสามารถขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ด้านกลยุทธ์ด้านโครงสร้างด้านบุคลากรด้านรูปแบบการบริหารจัดการองค์การด้านระบบบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง	พบว่า นวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การและเครือข่ายองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการทำงานขององค์การ - องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมองค์การ - เครือข่ายองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และในขณะที่ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการทำงานขององค์การ	พบว่า 1. บุคลากรมีการปฏิบัติการจัดการความรู้ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับ คือ - การสร้างความรู้ - การประยุกต์ใช้ความรู้ - การวิเคราะห์ความรู้ - การจัดเก็บความรู้ - การถ่ายทอดความรู้ - การหาความรู้ 2. บุคลากรมีความต้องการต่อกระบวนการจัดการความรู้สูงกว่าการปฏิบัติจริงทั้งในภาพรวมและทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3. บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน 4. องค์การควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้	พบว่า - ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก - ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้แตกต่างกันในด้านการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่ระดับนัยสำคัญ .05 และในด้านการกระตุ้นและการให้รางวัล ในระดับนัยสำคัญ .05 นอกจากนั้นผลการศึกษายังพบว่า ด้านการจัดการความรู้มีปัญหาลุบลพรรคด้านวัฒนธรรม เกิดขึ้น 6 มิติ โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมากที่สุด ด้านกระตุ้นและการให้รางวัล	พบว่า 1. การปฏิบัติตามพันธกิจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากโดยมีคะแนน ดังนี้ ด้านรูปแบบความคิดสูงสุด และที่รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม, ด้านบุคลากรที่รอบรู้ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลขององค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจขององค์การ เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุ สถานภาพ อาชีพ หน่วยงานในสังกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	1. การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) 2. โลกทัศน์ (Mental Model) 3. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 4. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 5. แนวคิดเชิงรุก (System Thinking) มุ่งเน้นการพัฒนาองค์การสู่การเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนา สิ่งที่เป็นพื้นฐานความจำเป็น จะต้องปรับกระบวนการทัศนคติ โดยให้ความสำคัญในขั้นตอนการพัฒนา และด้านยุทธศาสตร์ วางกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ และสร้างความตระหนักในการพัฒนา