

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานววิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลจาก บุคลากร อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุดเก็บรวบรวมคืนได้ 360 ชุดคิดเป็นร้อยละ 90 โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติภาคบรรยาย (Descriptive statistics)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้และพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้กับพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ส่วนที่ 5 การสัมภาษณ์เชิงลึก

ซึ่งรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติภาคบรรยาย (Descriptive statistics)

ในการศึกษาข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

(N=360)

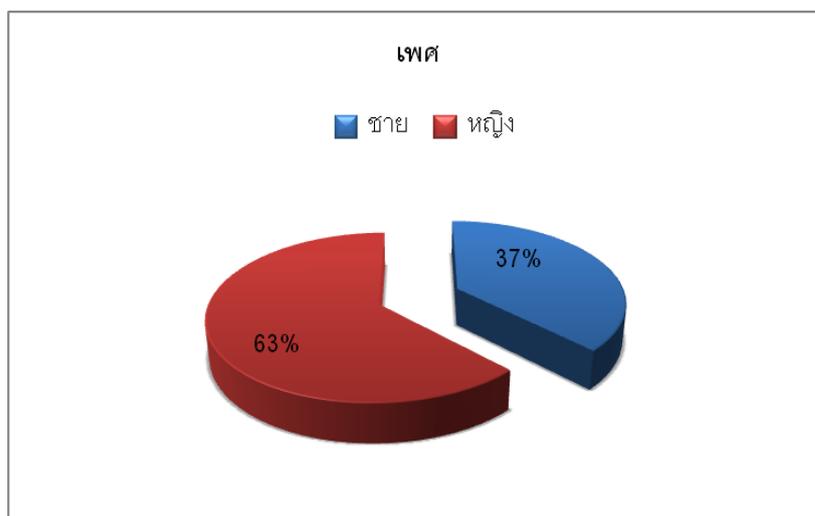
ลักษณะทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	150	37
หญิง	210	63
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	135	37
31 – 40 ปี	168	47
41 – 50 ปี	36	10
มากกว่า 50 ปี	21	6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	7
ปริญญาตรี	173	48
ปริญญาโท	143	40
ปริญญาเอก	17	5
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะ	65	18
สถาบัน / สำนัก	113	31
หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	90	25
สำนักกิจการพิเศษ	43	12
ศูนย์การเรียนรู้	49	14

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 360 คน สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

ภาพที่ 4.1

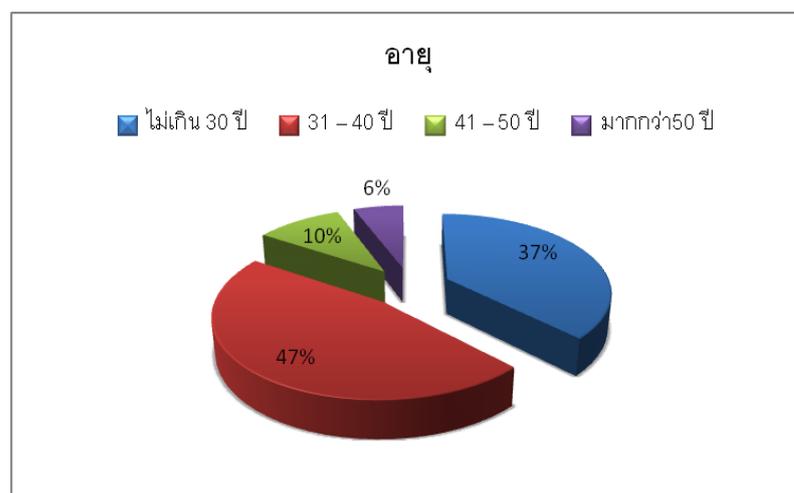
จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS



เพศ ประชากรเป็นหญิงมากกว่าชาย โดยมีเพศชาย 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และเพศหญิง 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63

ภาพที่ 4.2

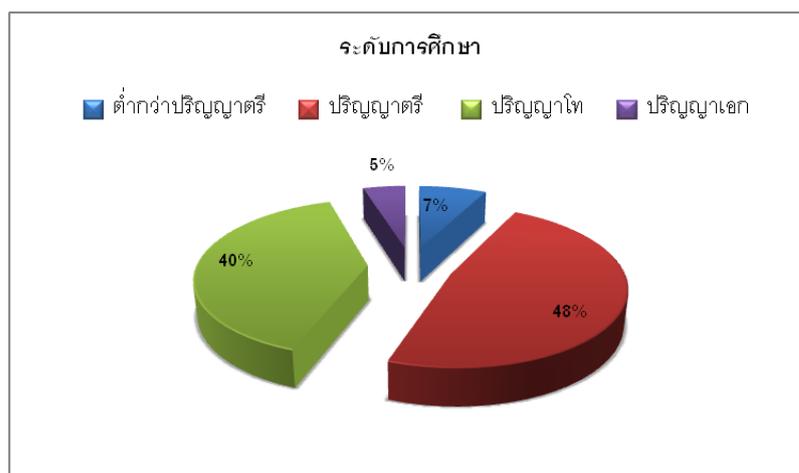
จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ที่มา : จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS



อายุ ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 37 , อายุ 41-51ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10 , อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ภาพที่ 4.3

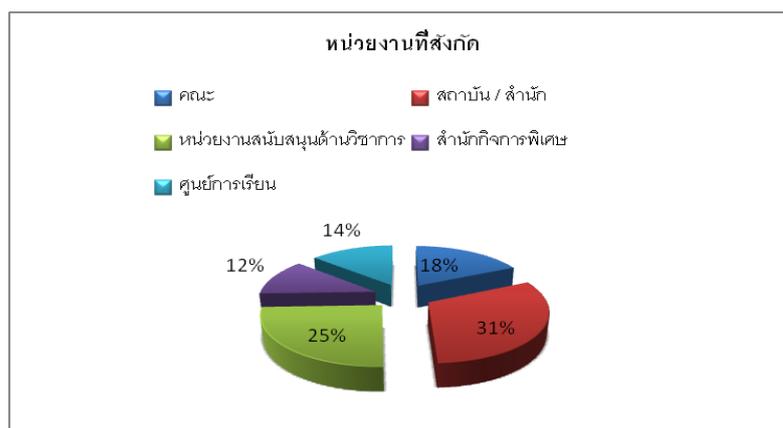
จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS



ระดับการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 40 , ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และระดับปริญญาเอก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

ภาพที่ 4.4

จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS



หน่วยงานที่สังกัด ประชากรส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในสถาบัน/สำนัก มากที่สุดคือจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือ สังกัดหน่วยงานสนับสนุน ด้านวิชาการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25 , สังกัดคณะ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18 , สังกัดศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และสังกัดสำนักกิจการพิเศษ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำตอบจากแบบสอบถามความคิดเห็น ในสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรของของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ 1.) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2.) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร3.) ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ 4.) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร5.) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ6.) ปัจจัยระบบการจัดการ7.) ปัจจัยความสามารถของบุคลากร8.) ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1.) พลวัตการเรียนรู้ 2.) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3.) การเสริมอำนาจบุคคล 4.) การจัดการความรู้ 5.) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการวิเคราะห์ตัวแปรเหล่านี้จะใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) เพื่อดำเนินการหาค่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อแปลความหมายซึ่งรายละเอียดผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละปัจจัย สามารถแสดงรายละเอียด ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ และพลวัตการเรียนรู้ ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แสดงดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

(N=360)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
1.ปัจจัยภาวะผู้นำ	4.03	.748	มาก
2.ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	3.81	.752	มาก
3.ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	3.95	.760	มาก
4.ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	3.90	.695	มาก
5.ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.82	.811	มาก
6.ปัจจัยระบบการจัดการ	3.70	.739	มาก
7.ปัจจัยความสามารถของบุคลากร	3.76	.811	มาก
8.ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ	3.14	.917	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	.548	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมาก มีเพียงปัจจัย การเสริมแรงและการจูงใจ เพียงปัจจัยเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} =$
3.14) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.03$)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

(N=360)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
พลวัตการเรียนรู้	3.64	.620	มาก
การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.83	.586	มาก
การเสริมอำนาจบุคคล	3.70	.656	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)	ระดับ
การจัดการความรู้	3.66	.640	มาก
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.85	.583	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	.503	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{x} = 3.85$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านพลวัตการเรียนรู้

(N=360)

พลวัตการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)	ระดับ
1.บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่างๆ เช่น อี-เมลล์ จดหมายข่าว การประชุมกลุ่มย่อย การจัดเวทีเสวนา เป็นต้น	3.58	.727	มาก
2.บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	3.68	.774	มาก
3.บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่ความสำเร็จ	3.68	.783	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	.620	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านพลวัตการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้แลกเปลี่ยน

ความรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่างๆ เช่น อี-เมลล์ จดหมายข่าว การประชุมกลุ่มย่อย การจัดเวทีเสวนา เป็นต้น ($\bar{x} = 3.58$)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

(N=360)

การปรับเปลี่ยนองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
4.บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.81	.747	มาก
5.ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนการปรับองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร	3.87	.766	มาก
6.บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและพร้อมใจกันที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น	3.82	.720	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	.586	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนการปรับองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{x} = 3.87$)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการเสริมอำนาจบุคคล

(N=360)

การเสริมอำนาจบุคคล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
7.ผู้บริหารมีความพยายามที่จะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงาน	3.92	.775	มาก
8.ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการ	3.61	.831	มาก

ตารางที่ 4.6(ต่อ)

การเสริมอำนาจบุคคล (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
บริหารงานและมอบหมายงานไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน			
9.ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยกัน	3.57	.808	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	.656	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการเสริมอำนาจบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารมีความพยายามที่จะทำให้นุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.92$)

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการจัดการความรู้

(N=360)

การจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
10.บุคลากรมีความตระหนักถึงความต้องการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย	3.70	.711	มาก
11.บุคลากรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์และได้ทดลองปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่	3.69	.753	มาก
12.มีการทำงานร่วมกันระหว่างคณาจารย์สำนักหรือฝ่ายต่างๆทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและ	3.58	.932	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	.640	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ บุคลากรมีความตระหนักถึงความต้องการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.70$)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

(N=360)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)	ระดับ
13.บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง	3.64	.620	มาก
14.บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายใน หรือระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างทั่วถึง	3.99	.768	มาก
15.บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	.744	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	.583	มาก

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเครือข่ายภายใน หรือระบบอินเทอร์เน็ตได้อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.99$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ที-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One - Way ANOVA)

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สมมติฐานทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้ด้วยสถิติการวิเคราะห์ที-test และสถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One - Way Anova) ตามลักษณะของข้อมูล

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่นำมาวิเคราะห์คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. หน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
4. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร
5. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ปัจจัยระบบการจัดการ
7. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร
8. ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

ข้อมูลด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์สัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ t-test Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
1.ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	Equal variances assumed	.003	.960	-.655	358	.513	-.052	.080	-.210	.105
	Equal variances not assumed			-.652	315.915	.515	-.052	.080	-.210	.106
2.ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	Equal variances assumed	4.900	.027	-.663	358	.508	-.053	.080	-.212	.105
	Equal variances not assumed			-.650	298.200	.516	-.053	.082	-.215	.108

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
3.ปัจจัยวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์	Equal variances assumed	.090	.764	-.633	358	.527	-.051	.081	-.211	.108
	Equal variances not assumed			-.640	333.985	.522	-.051	.080	-.209	.107
4.ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	Equal variances assumed	1.191	.276	.833	358	.405	.062	.074	-.084	.208
	Equal variances not assumed			.845	335.439	.399	.062	.073	-.082	.206
5.ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	Equal variances assumed	.136	.713	-.230	358	.818	-.020	.087	-.191	.151
	Equal variances not assumed			-.232	326.741	.817	-.020	.086	-.190	.150

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
6.ปัจจัยระบบการจัดการ	Equal variances assumed	.001	.973	-1.097	358	.273	-.087	.079	-.242	.069
	Equal variances not assumed			-1.107	330.950	.269	-.087	.078	-.241	.067
7.ปัจจัยความสามารถของ บุคลากร	Equal variances assumed	.008	.928	-.494	358	.622	-.043	.087	-.213	.128
	Equal variances not assumed			-.495	322.448	.621	-.043	.087	-.213	.128
8.ปัจจัยการเสริมแรงและการ จูงใจ	Equal variances assumed	.133	.715	-.728	358	.467	-.071	.098	-.264	.121
	Equal variances not assumed			-.722	310.203	.471	-.071	.099	-.266	.123

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
9.พฤติการณ์เรียนรู้	Equal variances assumed	.001	.971	-1.299	358	.195	-.08603	.06625	-.21632	.04426
	Equal variances not assumed			-1.306	327.761	.192	-.08603	.06586	-.21559	.04353

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .513 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .516 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .527 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .405 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .818 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยระบบการจัดการ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .273 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความสามารถของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความสามารถของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .622 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความสามารถของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .467 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการเสริมแรงและการจูงใจขององค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .195 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	Between Groups	4.520	3	1.507	2.734	.044
	Within Groups	196.144	356	.551		
	Total	200.664	359			
2.ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	Between Groups	3.567	3	1.189	2.121	.097
	Within Groups	199.588	356	.561		
	Total	203.156	359			
3.ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	Between Groups	7.300	3	2.433	4.336	.005
	Within Groups	199.800	356	.561		
	Total	207.100	359			
4.ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	Between Groups	2.223	3	.741	1.543	.203
	Within Groups	170.974	356	.480		
	Total	173.197	359			
5.ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	Between Groups	4.013	3	1.338	2.053	.106
	Within Groups	231.962	356	.652		
	Total	235.975	359			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6. ปัจจัยระบบการ จัดการ	Between Groups	5.421	3	1.807	3.376	.019
	Within Groups	190.576	356	.535		
	Total	195.997	359			
7. ปัจจัยความสามารถ ของบุคลากร	Between Groups	14.581	3	4.860	7.816	.000
	Within Groups	221.394	356	.622		
	Total	235.975	359			
8. ปัจจัยการเสริมแรง และการจูงใจ	Between Groups	7.731	3	2.577	3.120	.026
	Within Groups	294.044	356	.826		
	Total	301.775	359			
9. พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	2.620	3	.873	2.294	.078
	Within Groups	135.521	356	.381		
	Total	138.140	359			

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .044 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .097 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .005 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ โครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ โครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .203 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ โครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .106 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยระบบการจัดการ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .019 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการ ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .000 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากร ในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อการเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อการเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .026 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจ ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พลวัตการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุต่างๆส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .078 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบเป็นผลวัด
การเรียนรู้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ปัจจัยภาวะผู้นำแห่ง การเรียนรู้	Between Groups	3.544	3	1.181	2.134	.096
	Within Groups	197.120	356	.554		
	Total	200.664	359			
2.ปัจจัยบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร	Between Groups	8.502	3	2.834	5.183	.002
	Within Groups	194.653	356	.547		
	Total	203.156	359			
3.ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์	Between Groups	7.570	3	2.523	4.502	.004
	Within Groups	199.530	356	.560		
	Total	207.100	359			
4.ปัจจัยโครงสร้าง องค์กร	Between Groups	4.446	3	1.482	3.127	.026
	Within Groups	168.751	356	.474		
	Total	173.197	359			
5.ปัจจัยเทคโนโลยี สารสนเทศ	Between Groups	2.863	3	.954	1.457	.226
	Within Groups	233.112	356	.655		
	Total	235.975	359			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6.ปัจจัยระบบการ จัดการ	Between Groups	4.693	3	1.564	2.911	.034
	Within Groups	191.305	356	.537		
	Total	195.997	359			
7.ปัจจัยความสามารถ ของบุคลากร	Between Groups	5.212	3	1.737	2.680	.047
	Within Groups	230.763	356	.648		
	Total	235.975	359			
8.ปัจจัยการเสริมแรง และการจูงใจ	Between Groups	10.477	3	3.492	4.268	.006
	Within Groups	291.298	356	.818		
	Total	301.775	359			
9.พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	.176	3	.059	.151	.929
	Within Groups	137.965	356	.388		
	Total	138.140	359			

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .096 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .002 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .004 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .026 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ โครงสร้างองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .226 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยระบบการจัดการ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .034 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่ม ระดับการศึกษา ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่ม ระดับการศึกษา ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .047 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษา ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มระดับการศึกษา ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .006 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พฤติการณ์การเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ ระดับการศึกษาต่างๆส่งผลให้การเป็นพฤติการณ์การเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ ระดับการศึกษาต่างๆ ส่งผลให้การเป็นพฤติการณ์การเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .929 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาต่างๆส่งผลให้การเป็นพฤติการณ์การเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัต
การเรียนรู้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ปัจจัยภาวะผู้นำแห่ง การเรียนรู้	Between Groups	1.787	4	.447	.797	.527
	Within Groups	198.877	355	.560		
	Total	200.664	359			
2.ปัจจัยบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร	Between Groups	2.567	4	.642	1.136	.339
	Within Groups	200.589	355	.565		
	Total	203.156	359			
3.ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธ กิจและยุทธศาสตร์	Between Groups	1.965	4	.491	.850	.494
	Within Groups	205.135	355	.578		
	Total	207.100	359			
4.ปัจจัยโครงสร้าง องค์กร	Between Groups	3.827	4	.957	2.005	.093
	Within Groups	169.370	355	.477		
	Total	173.197	359			
5.ปัจจัยเทคโนโลยี สารสนเทศ	Between Groups	5.616	4	1.404	2.164	.073
	Within Groups	230.359	355	.649		
	Total	235.975	359			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6.ปัจจัยระบบการ จัดการ	Between Groups	5.181	4	1.295	2.410	.049
	Within Groups	190.816	355	.538		
	Total	195.997	359			
7.ปัจจัยความสามารถ ของบุคลากร	Between Groups	8.466	4	2.117	3.303	.011
	Within Groups	227.509	355	.641		
	Total	235.975	359			
8.ปัจจัยการเสริมแรง และการจูงใจ	Between Groups	11.077	4	2.769	3.382	.010
	Within Groups	290.698	355	.819		
	Total	301.775	359			
9.พลวัตการเรียนรู้	Between Groups	8.181	4	2.045	5.587	.000
	Within Groups	129.960	355	.366		
	Total	138.140	359			

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .527 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .339 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .494 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .093 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อ โครงสร้างองค์กรไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .073 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig.) จึงยอมรับ H_0

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อ เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยระบบการจัดการ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .049 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ระบบการจัดการ ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .011 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ ความสามารถของบุคลากร ในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .010 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีความคิดเห็นต่อ การเสริมแรงและการจูงใจ ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พลวัตการเรียนรู้

สมมุติฐานทางสถิติ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัดต่างๆส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ หน่วยงานที่สังกัดต่างๆส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = .000 , α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่าค่า α (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

สรุปได้ว่า หน่วยงานที่สังกัด ต่างๆส่งผลให้การเป็นพลวัตการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านประชากรศาสตร์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	หน่วยงานที่สังกัด
ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	×	✓ (Sig .044)	×	×
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	×	×	✓ (Sig .002)	×
ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์	×	✓ (Sig .005)	✓ (Sig .004)	×
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	×	×	✓ (Sig .026)	×
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	×	×	×	×
ปัจจัยระบบการจัดการ	×	✓ (Sig .019)	✓ (Sig .034)	✓ (Sig .049)
ปัจจัยความสามารถของบุคลากร	×	✓ (Sig .000)	✓ (Sig .047)	✓ (Sig .011)
ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ	×	✓ (Sig .026)	✓ (Sig .006)	✓ (Sig .010)
พลวัตการเรียนรู้	×	×	×	✓ (Sig .000)

✓ หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

× หมายถึง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตาราง 4.13 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้านประชากรศาสตร์ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนดุสิต จึงนำตัวแปรที่ Sig. มาหาค่า ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ยปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้กับอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ไม่เกิน 30 ปี	135	3.96	.711
31 - 40 ปี	168	4.01	.793
41 - 50 ปี	36	4.25	.604
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	21	4.33	.730
รวม	360	4.03	.748

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.14 ช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.33 และช่วงอายุที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ยปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กับอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ไม่เกิน 30 ปี	135	4.05	.813
31 - 40 ปี	168	3.81	.717
41 - 50 ปี	36	4.03	.696
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	21	4.29	.644
รวม	360	3.95	.760

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.15 ช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.29 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 31- 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยปัจจัยระบบการจัดการกับอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ไม่เกิน 30 ปี	135	3.75	.699
31 - 40 ปี	168	3.58	.761
41 - 50 ปี	36	3.86	.762
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	21	4.00	.632
รวม	360	3.70	.739

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.16 ช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.00 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือช่วง อายุ31-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสามารถของบุคลากรกับอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ไม่เกิน 30 ปี	135	3.76	.748
31 - 40 ปี	168	3.62	.839
41 - 50 ปี	36	4.06	.754
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	21	4.38	.669
รวม	360	3.76	.811

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.17 ช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือช่วง มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 4.38 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุ31-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ยปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจกับอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ไม่เกิน 30 ปี	135	3.05	.925
31 - 40 ปี	168	3.10	.926
41 - 50 ปี	36	3.44	.843
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	21	3.52	.750
รวม	360	3.14	.917

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.18 ช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.52 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือช่วง อายุ31-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10

ตารางที่ 4.19

สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้
กับตัวแปรประชากรศาสตร์ด้านอายุ

	อายุ			
	ไม่เกิน30ปี	31- 40ปี	41-50ปี	50ปีขึ้นไป
ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	3.96	4.01	4.25	4.33
ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	4.05	3.81	4.03	4.29
ปัจจัยระบบการจัดการ	3.75	3.58	3.86	4.00
ปัจจัยความสามารถของบุคลากร	3.76	3.62	4.06	4.38
ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ	3.05	3.10	3.44	3.52
รวม	3.71	3.62	3.93	4.10

จากตาราง4.19 ช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดคือ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยรวม 4.10 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือช่วง อายุ31-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.62

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ยปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.81	.736
ปริญญาตรี	173	3.67	.786
ปริญญาโท	143	3.93	.678
ปริญญาเอก	17	4.24	.752
รวม	360	3.81	.752

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.20 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.24 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ยปัจจัย ทัศนคติ พันธกิจและยุทธศาสตร์กับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.74	.764
ปริญญาตรี	173	3.84	.760
ปริญญาโท	143	4.09	.740
ปริญญาเอก	17	4.24	.664
รวม	360	3.95	.760

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.21 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.24 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74

ตารางที่ 4.22

ค่าเฉลี่ยปัจจัยโครงสร้างองค์กรกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.81	.834
ปริญญาตรี	173	3.80	.682
ปริญญาโท	143	4.01	.677
ปริญญาเอก	17	4.12	.600
รวม	360	3.90	.695

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.22 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80

ตารางที่ 4.23

ค่าเฉลี่ยปัจจัยระบบการจัดการกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.96	.146
ปริญญาตรี	173	3.65	.056
ปริญญาโท	143	3.66	.061
ปริญญาเอก	17	4.06	.160
รวม	360	3.70	.039

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.23 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.06 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 4.24

ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสามารถของบุคลากรกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.59	1.010
ปริญญาตรี	173	3.69	.832
ปริญญาโท	143	3.83	.735
ปริญญาเอก	17	4.18	.728
รวม	360	3.76	.811

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.24 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.18 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 4.25

ค่าเฉลี่ยปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจกับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	3.41	1.047
ปริญญาตรี	173	3.01	.915
ปริญญาโท	143	3.18	.869
ปริญญาเอก	17	3.71	.849
รวม	360	3.14	.917

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.25 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01

ตารางที่ 4.26

สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้
กับตัวแปรประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปัจจัยบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร	3.81	3.67	3.93	4.24
ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	3.74	3.84	4.09	4.24
ปัจจัยโครงสร้างองค์กร	3.81	3.80	4.01	4.12
ปัจจัยระบบการจัดการ	3.96	3.65	3.66	4.06
ปัจจัยความสามารถของ บุคลากร	3.59	3.69	3.83	4.18
ปัจจัยการเสริมแรงและการ จูงใจ	3.41	3.01	3.18	3.71
รวม	3.72	3.61	3.78	4.09

จากตาราง 4.26 ระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุดคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.09 และระดับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.61

ตารางที่ 4.27

ค่าเฉลี่ยปัจจัยระบบการจัดการกับหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
คณะ	65	3.68	.731
สถาบัน/สำนัก	113	3.86	.778
หน่วยงานสนับสนุน ด้านวิชาการ	90	3.54	.673
สำนักกิจการพิเศษ	43	3.67	.644

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
ศูนย์การเรียนรู้	49	3.65	.805
รวม	360	3.70	.739

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.27 หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสถาบันสำนัก ค่าเฉลี่ย 3.86 และหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการโดยมีค่าเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 4.28

ค่าเฉลี่ยปัจจัยความสามารถของบุคลากรกับหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
คณะ	65	3.92	.907
สถาบัน/สำนัก	113	3.89	.817
หน่วยงานสนับสนุน ด้านวิชาการ	90	3.54	.673
สำนักกิจการพิเศษ	43	3.70	.674
ศูนย์การเรียนรู้	49	3.67	.922
รวม	360	3.76	.811

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง4.28 หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะ ค่าเฉลี่ย 3.92และ หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการโดยมีค่าเฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 4.29

ค่าเฉลี่ยปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจกับหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
คณะ	65	3.02	.944
สถาบัน/สำนัก	113	3.19	.811
หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	90	2.94	.976

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
สำนักกิจการพิเศษ	43	3.51	.827
ศูนย์การเรียนรู้	49	3.22	.985
รวม	360	3.14	.917

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.29 หน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สำนักกิจการพิเศษ ค่าเฉลี่ย 3.51 และหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94

ตารางที่ 4.30

ค่าเฉลี่ยด้านพลวัตการเรียนรู้กับหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D)
คณะ	65	3.74	.650
สถาบัน/สำนัก	113	3.82	.604
หน่วยงานสนับสนุน ด้านวิชาการ	90	3.51	.656
สำนักกิจการพิเศษ	43	3.52	.473
ศูนย์การเรียนรู้	49	3.45	.546
รวม	360	3.64	.620

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.30 หน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถาบัน/สำนัก ค่าเฉลี่ย 3.82 และหน่วยงานที่สังกัดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 4.31

สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ และความเป็นพลวัตการเรียนรู้กับตัวแปร
ประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด

	หน่วยงานที่สังกัด				
	คณะ	สถาบัน/ สำนัก	หน่วยงาน สนับสนุน ด้านวิชาการ	สำนักกิจการ พิเศษ	ศูนย์การ เรียน
ปัจจัยระบบการ จัดการ	3.68	3.86	3.54	3.67	3.65
ปัจจัยความสามารถ ของบุคลากร	3.92	3.89	3.54	3.70	3.67
ปัจจัยการเสริมแรง และการจูงใจ	3.02	3.19	2.94	3.51	3.22
พลวัตการเรียนรู้	3.74	3.82	3.51	3.52	3.45
รวม	3.59	3.69	3.38	3.60	3.50

จากตาราง 4.31 หน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ย รวม มากที่สุดคือ สถาบัน /สำนัก
ค่าเฉลี่ย รวม 3.89 และหน่วยงานที่สังกัด ที่มีค่าเฉลี่ย รวม น้อยที่สุดคือ หน่วยงานสนับสนุนด้าน
วิชาการโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.54

จากที่ผู้วิจัยต้องการทราบถึงหน่วยงานที่สังกัดที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น
พลวัตการเรียนรู้ จึงได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ที่ Sig. กับหน่วยงานที่สังกัด ทั้ง
4 ตัวแปรมาทำการหาความแตกต่างรายคู่ของตัวแปร ซึ่งได้ดังต่อไปนี้

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้
ที่ (Sig.) กับข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งแสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32

Multiple Comparisons LSD

Dependent Variable	(I) หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ระบบการ จัดการ	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.181	.114	.113	-.41	.04
		หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ	.132	.119	.268	-.10	.37
		สำนักกิจการ พิเศษ	.003	.144	.986	-.28	.29
		ศูนย์การเรียนรู้	.024	.139	.864	-.25	.30
		สถาบัน/ สำนัก	.181	.114	.113	-.04	.41
		หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ	.314(*)	.104	.003	.11	.52
หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.314(*)	.104	.003	-.52	-.11
		สำนักกิจการ พิเศษ	-.130	.136	.340	-.40	.14
		ศูนย์การเรียนรู้	-.109	.130	.405	-.36	.15
		สถาบัน/ สำนัก	.184	.131	.162	-.07	.44
		หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ	.205	.125	.102	-.04	.45
		สำนักกิจการ พิเศษ	.184	.131	.162	-.07	.44

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สำนักกิจการพิเศษ		คณะ	-.003	.144	.986	-.29	.28
		สถาบัน/สำนัก	-.184	.131	.162	-.44	.07
		หน่วยงาน					
		สนับสนุนด้าน	.130	.136	.340	-.14	.40
		วิชาการ					
ศูนย์การเรียนรู้		คณะ	.021	.153	.889	-.28	.32
		สถาบัน/สำนัก					
		หน่วยงาน					
		สนับสนุนด้าน					
		วิชาการ					
		สำนักกิจการพิเศษ					
ศูนย์การเรียนรู้		คณะ	-.024	.139	.864	-.30	.25
		สถาบัน/สำนัก	-.205	.125	.102	-.45	.04
		หน่วยงาน					
		สนับสนุนด้าน	.109	.130	.405	-.15	.36
		วิชาการ					
		สำนักกิจการพิเศษ	-.021	.153	.889	-.32	.28

* The mean difference is significant at the .05 level.

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยระบบการจัดการจำแนกตามสภาพด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมีปัจจัยระบบการจัดการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถาบัน/สำนัก มีปัจจัยระบบการจัดการที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น พลวัตการเรียนรู้ มากกว่า หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ

ตารางที่ 4.33

Multiple Comparisons LSD

Dependent Variable	(I) หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความสามารถของบุคลากร	คณะ	สถาบัน/สำนัก	.029	.125	.814	-.22	.27
		หน่วยงานสนับสนุน	.379(*)	.130	.004	.12	.63
		ด้านวิชาการ	.225	.157	.153	-.08	.53
		สำนักกิจการพิเศษ	.250	.151	.100	-.05	.55
สถาบัน/สำนัก	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.029	.125	.814	-.27	.22
		หน่วยงานสนับสนุน	.349(*)	.113	.002	.13	.57
		ด้านวิชาการ	.196	.143	.172	-.09	.48
		สำนักกิจการพิเศษ	.220	.137	.108	-.05	.49
หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.379(*)	.130	.004	-.63	-.12
		สถาบัน/สำนัก	-.349(*)	.113	.002	-.57	-.13

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
		สำนักกิจการพิเศษ	-.153	.148	.303	-.45	.14
		ศูนย์การเรียนรู้	-.129	.142	.365	-.41	.15
	สำนักกิจการพิเศษ	คณะ	-.225	.157	.153	-.53	.08
		สถาบัน/สำนัก	-.196	.143	.172	-.48	.09
		หน่วยงานสนับสนุน	.153	.148	.303	-.14	.45
		ด้านวิชาการ	.024	.167	.885	-.30	.35
	ศูนย์การเรียนรู้	คณะ	-.250	.151	.100	-.55	.05
		สถาบัน/สำนัก	-.220	.137	.108	-.49	.05
		หน่วยงานสนับสนุน	.129	.142	.365	-.15	.41
		ด้านวิชาการ					
		สำนักกิจการพิเศษ	-.024	.167	.885	-.35	.30

* The mean difference is significant at the .05 level.

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยความสามารถของบุคลากรจำแนกตามสภาพด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีปัจจัยความสามารถของบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คณะ และสถาบัน/สำนัก มีปัจจัยความสามารถของบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้มากกว่าหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ

ตารางที่ 4.34

Multiple Comparisons LSD

Dependent Variable	(I) หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						การเสริมแรงและการจูงใจ	คณะ
		หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	.071	.147	.630	-.22	.36
		สำนักกิจการพิเศษ	-.496(*)	.178	.006	-.85	-.15
		ศูนย์การเรียนรู้	-.209	.171	.223	-.55	.13
	สถาบัน/สำนัก	คณะ	.179	.141	.204	-.10	.46
		หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	.250	.128	.051	.00	.50
		สำนักกิจการพิเศษ	-.317	.162	.051	-.64	.00
		ศูนย์การเรียนรู้	-.030	.155	.847	-.33	.27

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

Dependent Variable	(I) หน่วยงาน ที่สังกัด	(J) หน่วยงาน ที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ		คณะ	-0.071	.147	.630	-.36	.22
		สถาบัน/สำนัก	-.250	.128	.051	-.50	.00
		สำนักกิจการ พิเศษ	-.567(*)	.168	.001	-.90	-.24
		ศูนย์การเรียนรู้	-.280	.161	.082	-.60	.04
สำนักกิจการ พิเศษ		คณะ	.496(*)	.178	.006	.15	.85
		สถาบัน/สำนัก	.317	.162	.051	.00	.64
		หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ	.567(*)	.168	.001	.24	.90
		ศูนย์การเรียนรู้	.287	.189	.130	-.08	.66
ศูนย์การเรียนรู้		คณะ	.209	.171	.223	-.13	.55
		สถาบัน/สำนัก	.030	.155	.847	-.27	.33
		หน่วยงาน สนับสนุนด้าน วิชาการ	.280	.161	.082	-.04	.60
		สำนักกิจการ พิเศษ	-.287	.189	.130	-.66	.08

* The mean difference is significant at the .05 level.

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัย การเสริมแรงและการจูงใจ จำแนกตามสภาพด้านหน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่าง ๆ มีปัจจัย การเสริมแรงและการจูงใจโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ สำนักกิจการพิเศษ มีปัจจัย การเสริมแรงและการจูงใจ ที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัต การเรียนรู้ มากกว่า หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และคณะ

ตารางที่ 4.35

Multiple Comparisons LSD

Dependent Variable	(I) หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
พลวัตการเรียนรู้	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.07647	.09419	.417	-.2617	.1088
		หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	.22877(*)	.09849	.021	.0351	.4225
		สำนักกิจการพิเศษ	.22421	.11894	.060	-.0097	.4581
		ศูนย์การเรียนรู้	.29461(*)	.11447	.010	.0695	.5197
	สถาบัน/สำนัก	คณะ	.07647	.09419	.417	-.1088	.2617
		หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ	.30524(*)	.08548	.000	.1371	.4734
		สำนักกิจการพิเศษ	.30068(*)	.10841	.006	.0875	.5139
		ศูนย์การเรียนรู้	.37108(*)	.10349	.000	.1675	.5746

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

Dependent Variable	(I)หน่วยงานที่สังกัด	(J) หน่วยงานที่สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สนับสนุนด้านวิชาการ	หน่วยงาน	คณะ	-.22877(*)	.09849	.021	-.4225	-.0351
		สถาบัน/สำนัก	-.30524(*)	.08548	.000	-.4734	-.1371
		สำนักกิจการพิเศษ	-.00457	.11217	.968	-.2252	.2160
		ศูนย์การเรียนรู้	.06584	.10742	.540	-.1454	.2771
สำนักกิจการพิเศษ	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.30068(*)	.10841	.006	-.5139	-.0875
		หน่วยงาน	.00457	.11217	.968	-.2160	.2252
		สนับสนุนด้านวิชาการ	.07040	.12643	.578	-.1782	.3190
		ศูนย์การเรียนรู้	.07040	.12643	.578	-.1782	.3190
ศูนย์การเรียนรู้	คณะ	สถาบัน/สำนัก	-.37108(*)	.10349	.000	-.5746	-.1675
		หน่วยงาน	-.06584	.10742	.540	-.2771	.1454
		สนับสนุนด้านวิชาการ	-.07040	.12643	.578	-.3190	.1782
		สำนักกิจการพิเศษ	-.07040	.12643	.578	-.3190	.1782

* The mean difference is significant at the .05 level.

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตาราง 4.35 เมื่อทดสอบ ความแตกต่าง พลวัตการเรียนรู้ จำแนกตามสภาพด้าน หน่วยงานที่สังกัดเป็นรายคู่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างๆมี พลวัตการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ สถาบัน/สำนัก มีพลวัตการเรียนรู้ มากกว่า ศูนย์การเรียน , หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ และสำนักกิจการพิเศษ คู่ต่อมาได้แก่ คณะ มีพลวัตการเรียนรู้มากกว่า ศูนย์การเรียน และหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้กับ พลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผู้ศึกษาได้ทำการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ กับ พลวัตการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ปกติ (Multiple Regression Analysis)

ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น พลวัตการเรียนรู้ กับ พลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

- X_1 = ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้
- X_2 = ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- X_3 = ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
- X_4 = ปัจจัยโครงสร้างองค์กร
- X_5 = ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- X_6 = ปัจจัยระบบการจัดการ
- X_7 = ปัจจัยความสามารถของบุคลากร
- X_8 = ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ
- Y = พลวัตการเรียนรู้
- B_0 = ค่าคงที่

B_1, B_2, \dots, B_8 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้กับพลวัตการเรียนรู้

- สมมติฐานที่ 1 (H_1) ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้มีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_1 = 0$
 $H_1 : X_1 \neq 0$
- สมมติฐานที่ 2 (H_2) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_2 = 0$
 $H_1 : X_2 \neq 0$
- สมมติฐานที่ 3 (H_3) ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์มีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_3 = 0$
 $H_1 : X_3 \neq 0$
- สมมติฐานที่ 4 (H_4) ปัจจัยโครงสร้างองค์กรมีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_4 = 0$
 $H_1 : X_4 \neq 0$
- สมมติฐานที่ 5 (H_5) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_5 = 0$
 $H_1 : X_5 \neq 0$
- สมมติฐานที่ 6 (H_6) ปัจจัยระบบการจัดการมีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_6 = 0$
 $H_1 : X_6 \neq 0$
- สมมติฐานที่ 7 (H_7) ปัจจัยความสามารถของบุคลากรมีผลกระทบต่อพลวัตการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ
 $H_0 : X_7 = 0$
 $H_1 : X_7 \neq 0$

สมมติฐานที่ 8 (H_8) ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้
สมมติฐานทางสถิติ

$$H_0 : X_8 = 0$$

$$H_1 : X_8 \neq 0$$

ดังนั้นจากสมมติฐานสามารถเขียนสมการ การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณระหว่าง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้กับพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = B_0 + B_1(X_1) + B_2(X_2) + B_3(X_3) + B_4(X_4) + B_5(X_5) + B_6(X_6) + B_7(X_7) + B_8(X_8)$$

ตารางที่ 4.36

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้กับพฤติกรรมการเรียนรู้

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499(a)	.249	.247	.53824
2	.562(b)	.316	.312	.51455
3	.580(c)	.336	.331	.50753
4	.590(d)	.348	.341	.50360

a Predictors: (Constant), ระบบการจัดการ

b Predictors: (Constant), ระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร

c Predictors: (Constant), ระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ

d Predictors: (Constant), ระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ, โครงสร้างองค์กร

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.36 พบว่าปัจจัยระบบการจัดการส่งผลต่อการเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ มีค่า R Square = .249 หรือ 24.9% , ปัจจัยระบบการจัดการ และความสามารถของบุคลากร ส่งผลต่อการเป็น พฤติกรรมการเรียนรู้ มีค่า R Square = .316 หรือ 31.6% , ปัจจัย ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการเป็น พฤติกรรมการเรียนรู้ มีค่า R Square = .336 หรือ 33.6% และปัจจัยระบบการจัดการ, ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยี

สารสนเทศ, โครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้ มีค่า R Square = .348 หรือ 34.8%

ตารางที่ 4.37

ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นพลวัตการเรียนรู้กับพลวัตการเรียนรู้

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	2.094	.145		14.447	.000
	ระบบการจัดการ	.419	.038	.499	10.901	.000
2	(Constant)	1.709	.153		11.160	.000
	ระบบการจัดการ	.289	.043	.344	6.745	.000
	ความสามารถของบุคลากร	.230	.039	.301	5.893	.000
3	(Constant)	1.605	.154		10.396	.000
	ระบบการจัดการ	.197	.051	.234	3.876	.000
	ความสามารถของบุคลากร	.192	.040	.251	4.773	.000
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	.154	.047	.202	3.307	.001
4	(Constant)	1.391	.174		7.974	.000
	ระบบการจัดการ	.193	.050	.230	3.844	.000
	ความสามารถของบุคลากร	.160	.042	.210	3.839	.000
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	.124	.048	.162	2.601	.010
	โครงสร้างองค์กร	.118	.046	.132	2.563	.011

a Dependent Variable: พลวัตการเรียนรู้

ที่มา: จากการประมวลผลแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS

จากตารางที่ 4.37 พบว่าที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ปัจจัยระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร มีค่า Sig. = .000, .000, .010, .011 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ายอมี H6, H7, H5 และ H4

ดังนั้นสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$Y = 1.391 + .193(X_6) + .160(X_7) + .124(X_5) + .118(X_4)$$

จากสมการถดถอยเชิงพหุข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัย ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างองค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความเป็นพลวัตการเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วยนอกจากนั้นปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นพลวัตการเรียนรู้มากที่สุดคือ ปัจจัยระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร,เทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างองค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 4.38

สรุปการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นพลวัตการเรียนรู้กับ พลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

	พลวัตการเรียนรู้
ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	×
บรรยากาศวัฒนธรรมองค์กร	×
วิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์	×
โครงสร้างองค์กร	✓ (B = .118)
เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓ (B = .124)
ระบบการจัดการ	✓ (B = .193)
ความสามารถของบุคลากร	✓ (B = .160)
การเสริมแรงและการจูงใจ	×

✓ = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

× = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ส่วนที่ 5 การสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคลากรตามหน่วยงานที่สังกัดทั้ง 5 หน่วยงานหน่วยงานละ 1 ท่านถึงความเข้าใจในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งได้ผลดังนี้

5.1 ศูนย์การเรียนรู้

ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้รางน้ำ

ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

คำตอบ คือองค์กรมีการบริหารจัดการ ความสำเร็จภายในองค์กร มีการทำ KM ในองค์กร และมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการบริหารจัดการระบบต่างๆภายในองค์กรที่ดีด้วย

2. มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะอะไร

คำตอบ จำเป็น เพราะ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพใน การแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆได้เป็นอย่างดี ยิ่งปัจจุบันธุรกิจด้านการศึกษา มีการแข่งขันกันรุนแรงมากขึ้น เพราะฉะนั้นเราก็ต้องมีสิ่งที่จะใช้เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อ เพิ่มความได้เปรียบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ น่าจะช่วยให้ได้มากทีเดียว

3. ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนา ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กรเพียง 4 ปัจจัยนี้จะสามารถส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ น่าจะมีความเป็นไปได้สูง เพราะทั้ง 4 ด้านก็ค่อนข้างครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาการจัดการองค์กร และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรตามหลักโดยทั่วไปอยู่แล้ว อีกทั้งยังมีในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย คิดว่าน่าจะ สามารถพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แน่

5.2 หน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ

รองผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

คำตอบ องค์กรแห่งการเรียนรู้คือทุกคนในองค์กรเป็นผู้มีความรอบรู้ มีการกระจายความรู้จากรุ่นเก่าสู่รุ่นใหม่ต่อกันไป มีการใช้ e-learning ในองค์กร มีKM

2. มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะอะไร

คำตอบ จำเป็น เพราะการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา เพื่อการสร้างสรรค์ความรู้ ซึ่งสถานศึกษาก็เป็นที่รู้จักอยู่แล้วว่าเป็นที่ที่ผู้ที่เข้ามาต้องการที่จะได้ความรู้ออกไป เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยั้งที่สถานศึกษาจะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนา ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กรเพียง 4 ปัจจัยนี้จะสามารถส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ได้ เพราะ ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรอยู่แล้ว

5.3 รองผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

คำตอบ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร นำเอาความรู้ความชำนาญของบุคลากรภายในองค์กรออกมาให้สามารถจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติ การได้เพื่อเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร เป็นองค์กรที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีผู้บริหารองค์กรที่ดีมีวิสัยทัศน์ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2. มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะอะไร

คำตอบ จำเป็น เพราะถ้ามหาวิทยาลัยได้ชื่อว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วนั้น ก็แสดงว่ามหาวิทยาลัยมีความพร้อมในทุกๆด้านในการที่จะรับนักศึกษาเข้ามาเพื่อผลิตให้ออกไปเป็นบัณฑิตที่ดีของชาติในอนาคต ซึ่งส่งผลถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วย จึงคิดว่าควรอย่างยั้งที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนา ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กรเพียง 4 ปัจจัยนี้จะสามารถส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร

คำตอบ ได้ เพราะ ทั้งสี่ปัจจัยที่ว่ามานั้นล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญอยู่แล้ว แต่น่าจะมีการเพิ่มในส่วนของบรรยากาศภายในองค์กรด้วย เพราะไม่อย่างนั้นถึงแม้เราจะพัฒนาบุคลากรได้ดีเพียงใด แต่หากเราไม่มีบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไว้แล้วนั้น เรายังจะสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถที่เราพัฒนาแล้วไปเรื่อยๆ จากนั้นก็ต้องไปพัฒนาใหม่ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการพัฒนา อย่างเช่นที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นประสบปัญหานี้อยู่ในปัจจุบัน เกิดการลาออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากการที่มหาวิทยาลัยลดในส่วนของสวัสดิการของบุคลากรลง

5.4 ผู้จัดการสำนักงานผู้อำนวยการโครงการสำนักกิจการพิเศษ ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

คำตอบ การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะทำให้องค์กร หน่วยงาน และบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่ เป็นระบบ มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงาน ที่ดี เนื่องจาก การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานทั้งหน่วยงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการกระจายความรู้จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนเป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะอะไร

คำตอบ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ โดยการบริหารจัดการความรู้ ทางด้านวิชาการที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ นั้น จะทำให้มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน สร้างฐานความรู้ในสิ่งที่ บุคลากร มีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยในเบื้องต้นอาจจะรวบรวมความรู้ที่จัดกระจายอยู่ในหน่วยงาน ให้เป็นฐาน ข้อมูล ความรู้ใน รูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และรวบรวมแหล่งความรู้จาก แหล่งข้อมูล ต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง จัดเก็บรวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูลความรู้ เพื่อเป็นแหล่งความรู้สำหรับบุคลากร นักศึกษา สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

3. ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนา ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กรเพียง 4 ปัจจัยนี้จะสามารถส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ได้ เนื่องจากระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยี สารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัย ยราชภัฏสวนดุสิตที่เป็นสถาบันการศึกษาให้ เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้ ตระหนักถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม มงาน และระดับองค์กร จำเป็นต้องร่วมกันเพิ่ม ศักยภาพ พัฒนาการ ความรู้ ความสามารถ ในการนวัตกรรมการเรียนรู้ให้กับ มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน มีผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ในการให้ คำปรึกษา และบุคลากรระดับปฏิบัติการที่มีคุณภาพ อีกทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบ อินเทอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล ระบบบริหารการศึก ษา และบริหารจัดการทรัพยากร การสารสนเทศ และระบบเครือข่ายก็เอื้ออำนวยต่อการให้บริการแก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านกระดานสนทนา เว็บบอร์ดได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นมหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อน องค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

5.5 หัวหน้าโปรแกรมวิทยาการคอมพิวเตอร์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

คำตอบ องค์กรจะต้องสร้าง หรือมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติ งาน ที่รองรับการ กระตุ้นที่จะทำให้บุค ลากร เกิดการเรียนรู้ ทีมเกิดการเรียนรู้ เพราะหากเราไม่มีการวัดและ ประเมินผลที่ชัดเจน เราก็จะไม่รู้ว่าบุคลากร ทีม หรือองค์กรมีการเรียนรู้เกิดขึ้นหรือไม่ หากเราเกิด การเรียนรู้ขึ้น ก็จะทำให้เราทำผิดพลาดน้อยลง ทำให้เราได้คิดใหม่ ทำใหม่ ผลลัพธ์ก็จะได้ผลลัพธ์ ใหม่ที่ดีขึ้น การมีระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน รองรับก็จะทำให้องค์กรเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น เกี่ยวกับการเรียนรู้

2. มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะอะไร

คำตอบ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวเข้าสู่การเป็น e- University โดยการใช้ไอซีทีเป็นเครื่องมือ มหาวิทยาลัยได้มีโครงการและแผนงานที่จะสนับสนุน

แนวคิดดังกล่าว และได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในหลายโครงการแล้ว จากแนวโน้มสภาวะทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งสังคมได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมใหม่ที่เป็นสังคมแห่งความรู้ มีการใช้ ทักษะ ภูมิปัญญาและความรู้ในการดำเนินการในกิจการต่างๆมากขึ้น เป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ยวราชภัฏสวนดุสิต จึงต้องปรับรูปแบบองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ มีผลจากแรงผลักดันของอินเทอร์เน็ต รูปแบบการดำเนินการแบบอิเล็กทรอนิกส์มีมากมาย เช่น e-Learning ก่อให้เกิดกิจกรรมทางการศึกษาที่สำคัญบนเครือข่ายในรูปแบบ e-University การบริหารงานมีลักษณะการเชื่อมโยงที่กว้างไกลขึ้น ก่อให้เกิดการบริหารงานแบบสายใย เพื่อการบริการ บนเครือข่าย การเรียนรู้จึงจำเป็นและมีบทบาทที่สำคัญของสังคม ดังนั้นเห็นได้ชัดว่าความรู้ที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ยวราชภัฏสวนดุสิต มีทั้งรูปแบบที่ถ่ายทอดออกมาในรูปแบบสื่อต่างๆได้ มีการเก็บรวบรวมในรูปแบบดิจิทัลได้ง่ายขึ้น มีการนำงานวิจัยและภูมิปัญญาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสู่ รูปแบบสิ่งตีพิมพ์ และยังมีรูปแบบการสะสมความรู้ต่างๆมากมาย เช่น ห้องสมุด ศูนย์บริการสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูล กลาง นอกจากนี้บุคลากร อาจารย์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นบุคลากรที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ นำความรู้ต่างๆ มาใช้ ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้มหาวิทยาลัย ยวราชภัฏสวนดุสิต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ท่านคิดว่าหากมีการพัฒนา ระบบการจัดการ , ความสามารถของบุคลากร , เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กรเพียง 4 ปัจจัยนี้จะสามารถส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ได้ เพราะการพัฒนามหาวิทยาลัยยวราชภัฏสวนดุสิต ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ต้องสร้างให้ บุคลากรมีความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องคำนึงถึงการปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐาน ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ จัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลเพื่อให้บุคลากร นักศึกษา และ อาจารย์สามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงได้สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดีในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัย โครงสร้าง พื้นฐานในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต คือ ความรู้ที่ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถทำให้มหาวิทยาลัยที่มีทั้งคณะ หน่วยงาน สถาบัน/สำนัก และศูนย์การศึกษา ที่มีบุคลากรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยบุคลากรภายในนั้นมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อ เนื่อง และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับ การศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และนอกจากนั้นปัจจัยที่จะทำให่มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยิ่งขึ้น อยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การเน้นการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนบุคคลากรในองค์กร จะต้องมีความกระตือรือร้นยอมรับและจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่นการประกาศยกย่อง หรือ ชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น ทั้งนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จึงจำเป็นต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคลจนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ในการสร้างนวัตกรรม การศึกษา และนวัตกรรมกาจัดการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดเพื่อให่มหาวิทยาลัยมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน