



องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด

โดย

นางสาวฐาปนีย์ เปรียญกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด

โดย

นางสาวฐาปนี เพริญกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

LEARNING ORGANIZATION IN TUMBON KOGSAARD

By

Miss Thapanee Perinkun

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Arts Program in Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2013

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ องค์กรแห่งการเรียนรู้
ในตำบลโคกสะอาด ” เสนอโดย นางสาวฐาปนีย์ เปรียญกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารพัตนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อาคม เจริญสุข)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา)
...../...../.....

52601735: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ / ทูทางสังคม

ฐาปนีย์ เปรียญกุล: องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด. อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์:รศ.พรชัย เทพปัญญา. 117 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ได้แก่ สถานภาพทางประชากร
สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ทูทางสังคม และความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกสะอาดจำนวน 334
คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.920 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์และบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลข
คณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
และการหาค่าความแตกต่างรายคู่

ผลการวิจัยพบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดมีระดับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้
ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และจากการทดสอบ
สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่ม และทูทางสังคม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

52601735: MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD: LEARNING ORGANIZATION / SOCIAL CAPITAL

THAPANEE PERINKUN: LEARNING ORGANIZATION IN TUMBON
KOGSAARD. THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF. PORNCHAI THEPPANYA. 117 pp.

The main purposes of this research were 1) to investigate level of learning organization of people in Kogsa-ard sub-district, Nongsang district, Saraburi province 2) to determine if their personal, economic and social statuses; social capital and work happiness had an effect on the level of learning organization.

Samples were 334 persons who have been living in Kogsa-ard sub-district. The research tool was close-ended questionnaire which had coefficient reliability at 0.920. The statistics applied to describe independent and dependent variables were frequency, percentage, mean, standard deviation. One way analysis of variance (ANOVA) was used for hypothesis testing in addition with Scheffe's method.

Findings revealed that the level of learning organization of people in Kogsa-ard sub-district as a whole was at a moderate level. When considered in detail, the highest to lowest levels were found on the aspects of system thinking, team learning, personal mastery, mental models and shared vision respectively. Factors affected the level of learning organization were age, income, member of group and social capital at the 0.05 level of significance.

Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2013

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโลกสะอาด” ฉบับนี้ ดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากคณาจารย์ทั้ง 3 ท่าน คือ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์ กรรมการ อาจารย์ ดร.อาคม เจริญสุข ที่ได้ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยพร้อมทั้งให้แนวคิดต่างๆ และ รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและให้ความรู้ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์และถูกต้อง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลโลกสะอาด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโลกสะอาด ผู้ใหญ่บ้าน ประธานและเจ้าหน้าที่กลุ่มภายในตำบลโลกสะอาด และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่แพรวพรรณ คุณพ่อณภัทร์ มั่นใจ ผู้สนับสนุนเงินทุน และเป็นกำลังใจสำคัญในทุกๆด้าน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและหน่วยงานที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
สมมติฐานของการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
ขั้นตอนของการศึกษา.....	3
ความจำกัดของการศึกษา.....	4
คำจำกัดความของการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	7
2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดความรู้.....	8
แนวคิดการจัดการความรู้	12
แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	17
แนวคิดทุนทางสังคม	29
แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
สภาพพื้นที่ตำบลโคกสะอาด.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
วิธีที่ใช้ในการศึกษา	55
ลักษณะของข้อมูล	55

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	55
ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	59
ตอนที่2 การทดสอบสมมติฐาน.....	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	99
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	99
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	101
รายการอ้างอิง	103
ภาคผนวก	109
ประวัติผู้วิจัย	117

สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	58
2	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามเพศ.....	59
3	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามอายุ.....	60
4	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามอาชีพ.....	60
5	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	60
6	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
7	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน	61
8	จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม.....	62
9	ระดับทุนทางสังคม	62
10	ระดับความสุขในการทำงาน	63
11	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบล โศกสะอาด โดยรวม	65
12	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบล โศกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	65
13	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบล โศกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง	66
14	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบล โศกสะอาดด้านการสร้างและ การสานวิสัยทัศน์.....	67
15	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบล โศกสะอาดด้าน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	68
16	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบล โศกสะอาดด้านการมีความคิด และความเข้าใจเชิงระบบ	68
17	ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โศกสะอาด โดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ.....	71
18	ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โศกสะอาด โดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ.....	72
19	ผลการทดสอบการหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ.....	74

ตารางที่		หน้า
20	ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด แตกต่างกันไปตามอาชีพ.....	75
21	ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด แตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	77
22	ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ	79
23	ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา.....	81
24	ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของประชาชนในตำบลโคกสะอาด แตกต่างกันไปตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน	83
25	ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามการสร้างและสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ.....	84
26	ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด แตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม.....	86
27	ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด แตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม	88
28	ผลการทดสอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดมี ความแตกต่างกันไปตามความสุขในการทำงาน.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง ส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จึงมีการนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆมาปรับใช้กับองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร แนวความคิดหนึ่งที่มีการนำมาใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาจากบุคลากรซึ่งถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในองค์กร คือ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มมีการนำมาใช้แพร่หลายมากขึ้น นับตั้งแต่มีการตีพิมพ์เผยแพร่หนังสือ The Fifth Discipline - The Art & Practice of the Learning Organization ในปีค.ศ.1990 โดย Peter M. Senge (1990, อ้างถึงใน ชาตรี เจริญศิริและคณะ , 2547) ได้ให้คำนิยามของ แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆหลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้กับองค์กรได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ และดำรงภารกิจต่างๆขององค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้ โดยต้องปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ การที่จะสามารถปฏิบัติตามวินัย 5 ประการนี้ได้ขึ้นอยู่กับในองค์กรต้องมีการเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยกัน อาศัยพลังของการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พลังของการมองสิ่งต่างๆในภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มองอนาคต มองเชิงบวก มองเห็นภาพความเป็นจริง มองแบบไม่ยึดติด ลดอคติตา มองประโยชน์หรือความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวมและอาศัยพลังของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งดูเสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็ง เป็นโอกาสหรือพลังในการดำเนินการขององค์กรให้ก้าวไปในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สกล บุญสิน, 2555)

ในส่วนของภาครัฐ ปัจจุบันภาครัฐมีส่วนเป็นอย่างมากในการสนับสนุนการเรียนรู้ของชุมชนต่างๆ การออกนโยบาย การนำไปปฏิบัติ ดังที่มีการกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีปี พ.ศ.2546 วรรค 11 ว่าด้วยส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของราชการ บุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี เป็นตำบลหนึ่งที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล ตามวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลที่ว่า “สร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง แบ่งปันทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม ประชาคมร่วมใจ ตรวจสอบทางบริหาร ส่งเสริมด้านการศึกษาและเรียนรู้ มุ่งกีฬาเพื่อด้านยาเสพติด เศรษฐกิจดีพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าอยู่” มีการพยายามนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในชุมชน โดยใช้วิธีการสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามารวมกลุ่มทำกิจกรรม ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชน มีการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ขึ้นในชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด จากกระบวนการต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้มีการศึกษาถึงระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดว่ามีมากน้อยเพียงใด และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชน เพื่อที่จะสามารถยกระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในชุมชนต่อไป

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ได้แก่ สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ทูทางสังคม และความสุขในการทำงาน

สมมติฐานของการศึกษา

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามเพศ
2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามอายุ
3. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามอาชีพ
4. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

5. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
6. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน
7. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดแตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม
8. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
9. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดแตกต่างกันไปตามความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตเชิงพื้นที่ – การวิจัยได้ศึกษาในพื้นที่ตำบล โลกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี แบ่งพื้นที่ออกเป็น 7 หมู่
2. ขอบเขตเชิงเนื้อหา – ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบล โลกสะอาด
3. ขอบเขตเชิงประชากร – รวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ตำบล โลกสะอาด
4. ขอบเขตเชิงเวลา – ระยะเวลาศึกษาในการเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนประมวลผลข้อมูลและนำเสนอผลงาน เริ่มเดือน ตุลาคม 2554 ถึงเดือน เมษายน 2557 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 42 เดือน

ขั้นตอนของการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับ ทฤษฎี ความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม
 - 2.1 สํารวจพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเบื้องต้นก่อนเก็บข้อมูลภาคสนาม สัมภาษณ์บุคคลที่มีความสำคัญต่อชุมชนและสำรวจพื้นที่เบื้องต้น
 - 2.2 เก็บข้อมูลภาคสนามจริง
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล

4. สรุปผลการศึกษา

4.1 ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ ประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอนางรอง จังหวัดสระบุรี โดยประกอบด้วย ประชาชนที่อาศัยอยู่ใน 7 หมู่บ้าน แบ่งเป็น หมู่ที่ 1 จำนวน 53 คน หมู่ที่ 2 จำนวน 75 คน หมู่ที่ 3 จำนวน 64 คน หมู่ที่ 4 จำนวน 28 คน หมู่ที่ 5 จำนวน 42 คน หมู่ที่ 6 จำนวน 49 คน หมู่ที่ 7 จำนวน 23 คน รวมทั้งสิ้น 334 คน โดยผู้วิจัยได้ทดลอง แจกแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามส่วนที่เหลือไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่างและได้รวบรวมแบบสอบถามครบ จำนวน 334 ชุด โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science : SPSS) ในการคำนวณเพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานโดย one-way anovas ทดสอบค่า t-test กรณีเปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และทดสอบค่า f-test ในกรณีเปรียบเทียบตัวแปรระหว่าง 2 กลุ่ม ขึ้นไป การหาค่าความแตกต่างรายคู่ (Scheffe's method)

4.2 สรุปผลการศึกษาตามค่าที่ได้

5. การเสนอแนะ

5.1 นำผลการศึกษาที่ได้ เป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดเพื่อให้ นำผลที่ได้รับไปใช้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชน

ความจำกัดของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ แต่เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและทำงานในโรงงาน กลุ่มประชากรที่ศึกษาจะแตกต่างกันในเรื่องการศึกษาและมีปัญหาในการตอบแบบสอบถามค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องอธิบายและให้คำแนะนำโดยละเอียด เพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับ

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด หมายถึง ระดับความสามารถใน กระบวนการการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสนใจ ตั้งใจเรียนรู้ในชุมชนเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นเลิศด้านการเรียนรู้ การคิด และการปฏิบัติ

1.2 การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง หมายถึง ระดับการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และเปิดกว้างความคิดเพื่อนำแนวคิด หรือความรู้เหล่านั้นมาปฏิบัติ ปรับปรุงและแก้ไขอยู่เสมอ โดยมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล

1.3 การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของตำบล เพื่อร่วมกันสร้างแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการที่สามารถใช้ได้จริง

1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ระดับความตระหนักถึงการทำงานร่วมกันภายในชุมชนโดยมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน เน้นการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และปรับปรุงแก้ไขภายใต้การทำงานร่วมกัน

1.5 การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ หมายถึง ระดับความเข้าใจชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยมีการพัฒนาการทำงานของบุคคล และพัฒนาชุมชนควบคู่กันไป

2. เพศ หมายถึง เพศของประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

3. อายุ หมายถึง ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงอายุ 20-40 ปี อายุ 41-60 ปี และช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป

4. อาชีพ หมายถึง การทำงานที่ทำเพื่อเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพที่มีรายได้ประจำ และประกอบอาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานประจำเพื่อเลี้ยงชีพของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา และ สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการอาศัยอยู่ในชุมชน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นอาศัยอยู่ในชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชนต่ำกว่า 20 ปี มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 21-40 ปี และมีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 41 ปีขึ้นไป

8. การเป็นสมาชิกกลุ่ม หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่เกิดขึ้นในชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

9. **ทุนทางสังคม** หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อเพื่อนบ้านและชุมชน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

9.1 **เครือข่าย** หมายถึง ระดับการมีปฏิสัมพันธ์กันของคนในครอบครัว ภายนอกครอบครัว ภายในชุมชน และภายนอกชุมชน

9.2 **ปทัสถาน** หมายถึง ระดับการปฏิบัติตามจารีต ประเพณี กฎระเบียบ ข้อกำหนด หรือข้อบังคับที่ชุมชนสร้างขึ้น

9.3 **ความไว้วางใจ** หมายถึง ระดับความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชุมชน และความไว้วางใจในความปลอดภัยของชุมชน

10. **ความสูงในการทำงาน** หมายถึง ระดับความรู้สึกรักของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับจากการเรียนรู้จากการกระทำของตนเองและของผู้อื่น การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้ม เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

10.1 **การติดต่อสัมพันธ์** หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงาน และการทำงานเป็นกลุ่ม

10.2 **ความรักในงาน** หมายถึง ระดับการรับรู้ในความรู้สึกรักและเหนียวแน่นในงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจในการปฏิบัติตามเป้าหมายให้สำเร็จ

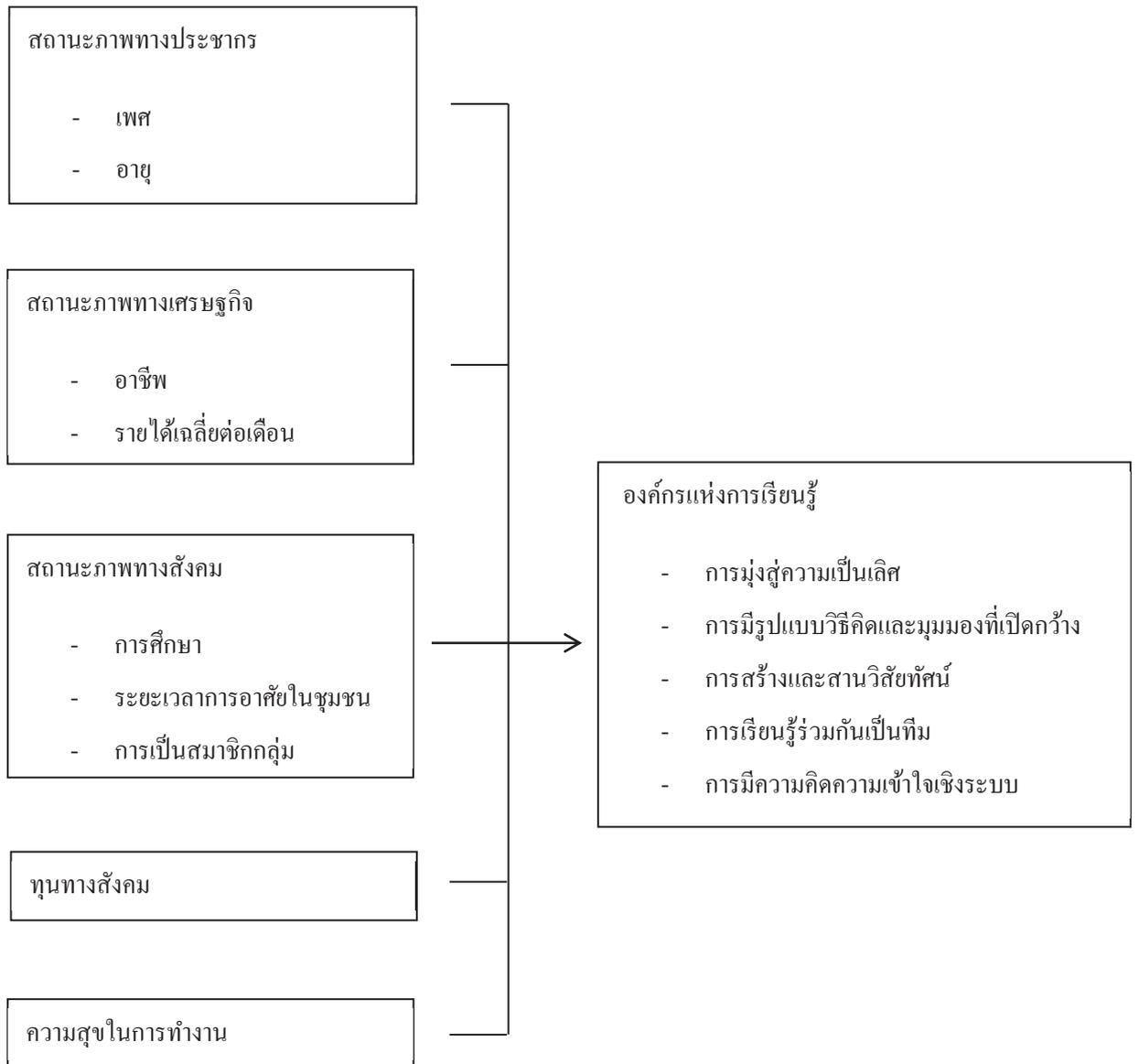
10.3 **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ระดับการรับรู้ว่าตนเองได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

10.4 **การเป็นที่ยอมรับ** หมายถึง ระดับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดนำข้อเสนอแนะจากผลการศึกษามาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

แนวคิดความรู้

แนวคิดการจัดการความรู้

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดทุนทางสังคม

แนวคิดความสุขในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพพื้นที่ตำบลโคกสะอาด

แนวคิดความรู้

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่า การจัดการความรู้ที่ได้นำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้เมื่อผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงความหมายของความรู้ พบว่ามีผู้รู้หลายท่านได้ให้นิยามของความรู้ไว้ดังนี้

ความหมายของความรู้

Hideo Yamazaki (2007,อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ,2547:14) ผู้เชี่ยวชาญชาวญี่ปุ่น ได้ให้คำจำกัดความของ ความรู้ ในรูปแบบของปิรามิด โดยให้ความหมายของ “ข้อมูล” ว่าเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่างๆที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลความ ส่วน “สารสนเทศ” เป็นข้อมูลที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ในการบริหารและการตัดสินใจ มีบริบทซึ่งเกิดจาก ความเชื่อ สามัญสำนึก หรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้นๆ โดยมักจะอยู่ในรูปของข้อมูลที่วัดหรือจับต้องได้ อย่างไรก็ตาม สารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาและขอบข่ายของงานที่จะนำมาใช้ ในขณะที่ “ความรู้” คือสารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในสถานการณ์ต่างๆได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา หรือ กล่าวได้ว่าเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับเราในการ นำไปใช้งานและ “ปัญญา” คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ โดยจะเห็นได้ว่า ความรู้เริ่มมีอิทธิพลหรือบทบาท ในการตัดสินใจและเพิ่มอำนาจในการแข่งขันมากขึ้นในยุคปัจจุบัน ซึ่งต่างจาก

เดิมที่คนให้ความสำคัญกับข้อมูลมาก ถือว่าใครมีข้อมูลผู้นั้นเป็นผู้คุมอำนาจต่างๆ แต่เมื่อช่องทางการเข้าถึงข้อมูลสะดวกมากขึ้น การมีข้อมูลเพียงอย่างเดียวจึงไม่ถือว่าเป็นจุดแข็งแต่ประการใด สิ่งสำคัญยิ่งกว่าข้อมูล คือ การนำข้อมูลมาสังเคราะห์ พัฒนา วิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ หรือทำให้เป็นประโยชน์ในแง่ของการแปลงข้อมูลเป็นความรู้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้ ทั้งนี้ ความรู้ที่ได้หรือนำมาใช้ ควรเป็นความรู้ที่ผ่านการวิจัย หรือ ศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ความรู้ที่เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้ได้จริงด้วย อย่างไรก็ตาม การพัฒนาความรู้ที่เหนือกว่าการวิจัย คือ การทำให้เกิดปัญญา ซึ่งต้องมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์อย่างครบถ้วน ถูกต้อง โดยกระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การแปลความหมายทำความเข้าใจกับความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มี

Lief Edvinson (2003,อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ,2547:18) ได้แบ่งความรู้ ออกเป็น 3 ประเภท คือ ความรู้เฉพาะบุคคล ความรู้ขององค์กร และความรู้ที่เป็นระบบ ดังนี้

1. Individual Knowledge ความรู้เฉพาะบุคคล เป็นความรู้ที่มีอยู่ในตัวพนักงานแต่ละคน
2. Organizational Knowledge ความรู้ขององค์กร เป็นความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่อยู่ในกลุ่ม หรือ ฝ่ายต่างๆในองค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานขององค์กรโดยรวมได้มากขึ้น
3. Structural Knowledge ความรู้ที่เป็นระบบ เป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้างหรือต่อยอดผ่านกระบวนการ คู่มือ และจรรยาบรรณต่างๆในองค์กร

Dave Snowden (2007,อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ, 2547:18) มีมุมมองที่ต่างออกไปว่า ความรู้เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและไม่สามารถจัดเป็นระบบที่แน่นอนได้ หรือไม่สามารถกล่าวได้ว่าพัฒนาการของข้อมูลจะนำไปสู่การเป็นสารสนเทศ ความรู้ และปัญญาตามลำดับเสมอไป โดยให้เหตุผลว่าสารสนเทศที่แม้จะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ มีบริบท รายละเอียดที่ครบถ้วน แต่หากไม่ใช่สารสนเทศในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่เรา หรือไม่สามารถนำไปใช้ได้ ก็ไม่เรียกว่าเป็นความรู้สำหรับเรา นั่นคือการจัดการความรู้ต้องอาศัยหลักศิลปะหรือธรรมชาติมากกว่าหลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยให้แนวคิดว่าความรู้มีตั้งแต่ประเภทที่เป็นนามธรรม ยากต่อการบริหารจัดการ จนกระทั่งถึงความรู้ที่เป็นรูปธรรม หรือเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน สามารถจัดการได้ง่าย เรียกว่า “ASHEN” ซึ่งมาจากคำว่า

1. Artifacts เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปของเอกสาร ลายลักษณ์อักษร
2. Skills ทักษะ หรือสิ่งจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้ หรือประสบความสำเร็จ
3. Heuristics ประสบการณ์ ซึ่งยากในการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื่องจากเป็นเรื่องเฉพาะคน

4. Natural Talent พรสวรรค์ หรือสิ่งที่ธรรมชาติให้มา ซึ่งยากที่จะบริหารจัดการได้ เป็นความรู้ที่ฝังลึกและยากในการถ่ายทอดมากที่สุด

Thomas Davenport และ Laurence Prusak (2007, อ้างถึงใน บุญดี บุญญากิจและคณะ, 2547:20) ซึ่งกล่าวว่า ความรู้เป็นสิ่งอธิบายได้ก่อนข้างยาก แม้ปัจจุบันก็ยังเป็นที่สับสนในนิยาม อย่างไรก็ตาม ความรู้ของทั้งสองท่านคือ การที่เราใช้ประสบการณ์ ค่านิยม สารสนเทศ ความชำนาญ และสัญชาตญาณในตัวเราเพื่อกำหนดสิ่งแวดล้อมและกรอบการรวบรวมและการประเมินสารสนเทศ และประสบการณ์ใหม่ๆที่ได้รับมา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการของแต่ละคน โดยพบว่าในหลายๆองค์กรบ่อยครั้งความรู้ไม่ได้อยู่ในรูปของเอกสารที่เก็บไว้เพียงอย่างเดียว แต่อาจอยู่ในรูปของการทำงานประจำ กระบวนการ วิธีการปฏิบัติ และความเชื่อในองค์กรนั้นๆ ดังนั้น การที่สร้างความรู้ หรือการเรียนรู้ต่างๆจึงต้องทำให้เหมาะสมกับองค์กรและประเภทของความรู้

Ikujiro Nonaka (2550:28) ความรู้ในมุมมองของศาสตราจารย์โนนากะนั้นมีความหมายลึกซึ้งกว่าคำว่า เทคโนโลยี โดยศาสตราจารย์โนนากะได้อ้างอิง Peter Drucker ผู้มีชื่อเสียงด้านการจัดการ ที่กล่าวว่า ความรู้คือทรัพย์สิน (Asset) ที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กรในการสร้างคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์และการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้มีความยั่งยืน นอกจากนี้แล้วคุณลักษณะของความรู้ในฐานะสินทรัพย์ขององค์กรยังมีความหมายแตกต่างจากนิยามของสินทรัพย์ในยุคอุตสาหกรรม (Industrial Age) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ทรัพย์สินที่เป็นความรู้ นั้นให้ผลตอบแทนมากขึ้น (Increasing Return) ซึ่งหมายความว่าเรายิ่งใช้ความรู้มากก็ยิ่งได้รับผลตอบแทนมากขึ้น

2. ทรัพย์สินที่เป็นความรู้ใช้ไม่หมด (Unlimited Usage) ซึ่งหมายความว่าเราสามารถใช้เวลาความรู้ดำเนินการได้ตลอดเวลา ไม่มีวันจบสิ้น

3. ทรัพย์สินเป็นความรู้ในภาคการผลิตและผู้บริโภคมีความเกี่ยวพันกันอย่างมาก (Production and Consumption Unseparated) ซึ่งในยุคอุตสาหกรรมนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภคน้อยมากแต่ในปัจจุบันนั้นความรู้ที่เกี่ยวกับผู้บริโภคมีประโยชน์ต่อผู้ผลิตเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับการบริหารงานในภาครัฐ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน (Citizen) มีคุณค่าอย่างมากต่อการบริหารงานในภาครัฐต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน (Collaboration) ระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน ซึ่งศาสตราจารย์โนนากะ มีความเห็นว่านโยบายสาธารณะ (Public Policy) ก็คือการสร้างสรรค์ความรู้ (Knowledge Creation) อย่างหนึ่ง

4. ทรัพย์สินที่เป็นความรู้ นั้นยากที่จะซื้อขาย (Difficulties Market Transaction) โดยเฉพาะในส่วนของความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge)

5.ทรัพย์สินที่เป็นความรู้ นั้น สามารถสร้างคุณค่าใหม่ๆ (New value) หรือแนวคิดใหม่ๆ (New Concept) ไปได้เรื่อยๆจากการปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการประยุกต์ใช้ความรู้เดิม

6.ทรัพย์สินที่เป็นความรู้ นั้นล้าสมัยอย่างรวดเร็ว (Quickly Outdated)

7.ทรัพย์สินที่เป็นความรู้ นั้นถูกสร้างขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เท่านั้น ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญมากเพราะถึงแม้ว่ามนุษย์จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) แต่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น ไม่สามารถสร้างความรู้ได้

เหตุผลที่เทคโนโลยีสารสนเทศไม่สามารถสร้างความรู้ได้เพราะความรู้มีรากฐานมาจากความเชื่อ (Believe) ซึ่งจากนิยามของความรู้ ตามปรัชญาตะวันตก (Western Epistemology) ความรู้คือการพิสูจน์ความเชื่อที่เป็นจริงให้ปรากฏ ซึ่งความเชื่อนั้นเป็นความคิดเห็นส่วนบุคคล (Subjective) อาทิ ความฝัน อุดมคติ การอุทิศตน ซึ่งในกระบวนการสร้างความรู้ นั้นจำเป็นต้องมีความเชื่อ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความรู้เชิงบุคคล (Subjective Knowledge) เป็นพื้นฐานเสมอ ซึ่งเป็นข้อแตกต่างจากระบบสารสนเทศที่ต้องมีข่าวสารเป็นพื้นฐาน ดังนั้น กระบวนการสร้างความรู้คือการเปลี่ยนความรู้เชิงบุคคลให้เป็นความรู้ที่ปรากฏจริง (Objective Knowledge) ดังนั้น ความรู้ คือ ความเชื่อที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นจริง (Justified to believe)

เนื่องจากความรู้มีพื้นฐานมาจากความเชื่อส่วนบุคคล ทำให้ความรู้มีหลายมุมมอง การแลกเปลี่ยนความรู้ อาทิเช่น การสนทนา การถกเถียงกันจึงเป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่จะนำไปสู่การทำให้ความจริงเกี่ยวกับความเชื่อปรากฏขึ้น นอกจากนี้ความรู้มักขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม (Context Specific) ได้แก่ เวลา สถานที่ และกลุ่ม คนที่ต่างกันไปทำให้ความรู้ต่างกันไป เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ(2536) ได้ให้คำอธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนเพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือการมองเห็น การได้ยิน จำได้ ความรู้ขั้นนี้ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้นๆ โดยใช้คำพูดของตนเองและ “การให้ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

โดยสรุปแล้ว กระบวนการสร้างความรู้ เป็นกระบวนการพลวัตของมนุษย์ในการพิสูจน์ความเชื่อส่วนบุคคลให้เป็นจริง หากปราศจากความเชื่อแล้ว มนุษย์ก็ไม่สามารถสร้างความรู้ได้

ประเภทของความรู้

ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้แบบอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge)

ความรู้ชัดแจ้งเป็นความรู้ที่จับต้องได้ (Objective) และมีเหตุผล (Rational) สามารถแสดงออกได้ผ่านทางคำพูดและตัวเลข ทั้งยังแบ่งปันกันได้ในรูปแบบของข้อมูล สูตรทางวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีการแก้ปัญหา คู่มือ ฐานข้อมูล และอื่นๆอีกมาก ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้

ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น เป็นความรู้เฉพาะตัว (Subjective) และความรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential) ยากที่จะถ่ายทอดหรือแบ่งปันให้ผู้อื่นได้โดยง่าย ตัวอย่างของความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ความชำนาญ ความเชื่อ อุดมคติ คุณค่า และรูปแบบความคิดที่ยังรำลึกอยู่ในตัวเรา

จะเห็นได้ว่าธรรมชาติของความรู้ประเภทต่างๆ จะแตกต่างกันตรงข้ามกัน อาทิ ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กับความรู้แบบอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ความรู้ที่จับต้องได้ (Objective Knowledge) กับความรู้เฉพาะตัวที่ยากจะถ่ายทอด (Subjective Knowledge) ความรู้ส่วนตัว (Personal Knowledge) กับความรู้ของกลุ่ม (Collective Knowledge) ดังนั้นการปฏิสัมพันธ์กัน (Dynamic Interaction) ระหว่างความรู้ประเภทต่างๆ ที่ตรงข้ามกัน จะนำไปสู่กระบวนการแห่งการสร้างสรรค้ความรู้

โดยสรุปแล้ว ความรู้เป็นสินทรัพย์พื้นฐานที่มีค่าต่อองค์กร เนื่องจากสามารถทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในองค์กรจากความรู้ที่มี

แนวคิดการจัดการความรู้

ความหมายของการจัดการความรู้

ทาเคอุชิ และ โนนากะ (Takeuchi & Nonaka ,2004) ให้ความหมายกับการจัดการความรู้ว่า คือ กระบวนการที่สร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหาร เทคโนโลยีและระบบใหม่ๆ

Banner and Bannet (2004, อ้างถึงใน ปิยรัตน์ กาญจนะจิตรา,2550) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการสร้าง รักษา และสนับสนุนให้องค์กรใช้ความรู้ของบุคคลและความรู้ของส่วนรวมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจขององค์กร โดยมองการจัดการความรู้เสมือนการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพื่อให้การทำงานมีผลงานสูงขึ้น

องค์การสหประชาชาติได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้คือกระบวนการในการสร้างและเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เราทราบเข้าไปใช้ในการทำงาน เช่น จากความรู้เป็นการกระทำ จากนวัตกรรมไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการภายในซึ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรช่วยในการปรับปรุงการทำงานและองค์กร รวมทั้งประสิทธิผลในการพัฒนาด้วย เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ แนวคิดและประสบการณ์ และนำมาไว้ด้วยกัน เพื่อเชื่อมโยงชุมชนเรียนรู้แห่งการปฏิบัติและเครือข่ายความรู้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548:2) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่อยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาเป็นระบบให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูง

วิจารณ์ พานิช (2546) ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา การจัดการความรู้คือกระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคลหรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร การจัดการความรู้ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่นำ “ความรู้” มา “จัดการ” แต่มีความหมายจำเพาะลึกซึ้งซึ่งกว่านั้น การจัดการความรู้ประกอบด้วยกิจกรรมและกระบวนการต่อไปนี้ เป็นอย่างน้อย

1. การ चुด คั้น และรวบรวมความรู้ คัดเลือกเอาไว้เฉพาะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้ประโยชน์ ทั้งจากภายนอกองค์กร นำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความเหมาะสมกับบริบทของสังคมและขององค์กร ถ้าไม่เหมาะสมก็ดำเนินการปรับปรุง

2. การจัดหมวดหมู่ความรู้ ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน

3. การจัดเก็บความรู้ เพื่อให้ค้นหาได้ง่าย

4. การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้

5. การจัดกิจกรรมและกระบวนการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6. การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เพื่อยกระดับความรู้

7. การสร้างความรู้ใหม่

8. การประยุกต์ใช้ความรู้

9. การเรียนรู้จากการใช้ความรู้

การจัดการความรู้เริ่มปณิธานด้วยความมุ่งมั่น (Purpose) อันยิ่งใหญ่ร่วมกันของสมาชิกองค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย ที่จะร่วมใช้ความเพียรดำเนินการจัดการความรู้ ด้วยวิธีการและยุทธศาสตร์อันหลากหลาย เพื่อใช้ความรู้เป็นพลังในการบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งมั่น เพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร กลุ่มบุคคล เครือข่าย และยังประโยชน์อื่น ใพอศาลให้แก่สังคมในวงกว้างด้วยการจัดการความรู้มีความหมายมากกว่าการจัดการสารสนเทศ กว้างกว่าการจัดการข้อมูล และกว้างกว่าการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ในการจัดการความรู้ จะต้องมีการจัดการครบทั้ง 3 องค์ประกอบของความรู้ คือ ความรู้ฝังลึกในคน ความรู้ฝังลึกในองค์กร และความรู้เปิดเผย รวมทั้งต้องมีเป้าหมายเพื่อพัฒนากิจกรรมหลัก (Core activities) ขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่าย การจัดการความรู้จะต้องดำเนินการในลักษณะที่บูรณาการและอยู่ในกิจกรรมหรืองานประจำ ไม่ถือเป็นกิจกรรมที่แยกงานประจำ ต้องดำเนินการโดยไม่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกว่ามีการเพิ่มขึ้น การจัดการความรู้เน้นการดำเนินงานเกี่ยวกับคนในองค์กร กลุ่มบุคคลหรือเครือข่าย ผลของการจัดการวัดจากผลงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหรือการปรับตัวขององค์กร การจัดการความรู้มีทั้งการจัดการความรู้ที่ดีและการจัดการความรู้ที่เลว การจัดการความรู้ที่ดีมีลักษณะลงทุนน้อยแต่ได้ผลกระทบมาก การจัดการความรู้ที่เลวคือการจัดการความรู้ที่ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน พื้นฐานสำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หรือ องค์กรคาร์ออดิก (Chaordic Organization) และการที่สมาชิกองค์กรเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning person)

รัตนาน ฅ ถ้ำพูน (2546) กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เป็นประโยชน์และสำคัญต่อองค์กรมาจำแนก วิเคราะห์ จัดระเบียบ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง และเผยแพร่ การผสมผสาน การสังเคราะห์ รวมทั้งการใช้สร้างสรรค์ นั่นคือการนำไปสู่นวัตกรรม

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2546) อธิบายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง ระบบหรือกระบวนการในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับบุคคลที่เหมาะสมในองค์กรภายในเวลาที่เหมาะสม และเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันความรู้ เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาองค์กร

น้ำทิพย์ วิชาวิน (2547:15-16) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้มาจากคำว่า knowledge และ Management หมายถึง การจัดการสารสนเทศ (Information) และการบริหารคน (People) ในทุกองค์กรมีการใช้สารสนเทศที่จัดเก็บไว้ในรูปดิจิทัลและจัดเก็บความรู้ใหม่ที่บุคคลในองค์กรมีเพื่อเผยแพร่และแบ่งปันสารสนเทศในองค์กร จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตและ โซลูชันกรุปแวร์เป็นเครื่องมือ โดยการจัดเก็บความรู้นั้นไม่เพียงเฉพาะความรู้ในองค์กร แต่เป็นความรู้นอกองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วย

พิเชษฐ บัญญัติ (2547) ให้คำนิยามว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ หรือกระบวนการที่ทำให้องค์กรสามารถเก็บ รวบรวม และต่อยอดองค์ความรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ทำงานตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งทำให้สร้างผลงานที่ดีกว่า ถูกกว่า เร็วกว่า โดยอาศัยพลังปัญญาหรือสินทรัพย์ทางปัญญาของคนในองค์กรหลัก และสามารถรวบรวมความรู้ที่ใช้ได้เหล่านั้นเอาไว้ให้บุคคลอื่นๆ ในองค์กรนำไปใช้ต่อได้ง่าย จนกลายเป็นความเฉลียวฉลาดขององค์กรที่แสดงให้เห็นในรูปของสมรรถนะหลักขององค์กร

บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ (2547:23) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง รวบรวม และแลกเปลี่ยนและใช้ความรู้เป็นต้น

ประเวศ วะสี (2548:17) ได้กล่าวว่า “การจัดการ” อาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีนักในสังคมไทย เพราะเหมือนจะไปใช้อำนาจจัดการอะไรๆ แต่คำว่า จัดการความรู้ (Knowledge Management) มีความหมายจำเพาะว่า หมายถึง การจัดการให้มีการค้นพบความรู้ ความชำนาญที่แฝงเร้นในตัวคน หาทางนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกแต่งให้ง่ายต่อการใช้สอยและมีประโยชน์เพิ่มขึ้น มีการต่อยอดการใช้งานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงและกาลเทศะมากขึ้น มีความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการนำความรู้ที่ไม่เหมือนกันมาเจอกัน ข้อสำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งหมดที่ร่วมในกระบวนการ ก่อให้เกิดปัญญาร่วม (Collective wisdom) ทำให้แก้ปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องยากให้สำเร็จ

บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2547:54-59) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

1. ค้นหาความรู้ (Knowledge Identification) ค้นหาความรู้มีอะไรบ้าง ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้ที่องค์กรจำเป็นต้องมี
2. การสร้างและการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นวิธีการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจาย หรืออาจสร้างความรู้ใหม่จากความรู้เดิมที่มีอยู่ หรือนำความรู้จากภายนอกมาใช้ก็ได้
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการจัดการความรู้เพื่อให้ ผู้ใช้สามารถค้นหาและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว
4. การประมวลผลและการกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เป็นการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้งานได้ง่าย หรืออาจจะเป็นการปรับรูปแบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าหากไม่นำมาเผยแพร่ เพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้นเพื่อความเป็นประโยชน์แล้วต้องมีวิธีการจัดเก็บและกระจายความรู้ให้ถึงผู้ใช้

6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ในการจับเก็บและเผยแพร่ความรู้ อาจทำได้เพียงความรู้ที่อยู่ภายนอก แต่ความรู้ที่อยู่ภายในจำเป็นต้องมีการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. การเรียนรู้ (Learning) เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ของบุคลากร และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดการแก้ไขและพัฒนา หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้

บดินทร์ วิจารณ์ (2547:45) กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ว่าประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. Define การกำหนดชนิดของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) หรือองค์ความรู้ที่ต้องการ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรหรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าองค์ความรู้หลักๆคืออะไร

2. Create การสร้างทุนทางปัญญา หรือการค้นหากำไรใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ความสำเร็จของผู้อื่น

3. Capture การเสาะหา และจัดเก็บความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ ทั้งองค์ความรู้ชัดเจน (Explicit knowledge) ที่เผยแพร่ออกมาในลักษณะสื่อต่างๆ และในรูปแบบของความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) หรือเรียกว่าประสบการณ์ต่างๆ

4. Share การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบ และหลายช่องทาง เช่นการสัมมนาแลกเปลี่ยน การสอนงาน หรืออื่นๆ หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือนผ่านระบบคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

5. Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ ก่อให้เกิดประโยชน์และเกิดเป็นปัญหาปฏิบัติ ทำให้เห็นความสามารถขององค์กรมากขึ้น

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

พริดา วิเชียรปัญญา (2547:41-42) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ป้องกันความรู้สูญหาย การจัดการความรู้ทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหาย

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน โดยไม่ต้องมีการควบคุม หรือมีการแทรกแซงมากนักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาจิตสำนึกใจการทำงาน

4. ความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันได้

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ ได้แก่ สิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น

6. การยกระดับผลิตภัณฑ์ การนำการจัดการความรู้มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์นั้นๆ ด้วย

7. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้าจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและสร้างรายได้ให้แก่องค์กร

8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการด้านเอกสาร การจัดการกับความรู้ที่ไม่เป็นทางการและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่องค์กรในการจ้างและฝึกฝนบุคลากร

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดบริหารที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กรทุกประเภท ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับรูปแบบการบริหารรูปแบบอื่น ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารเชิงคุณภาพ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นกระตุ้นเร่งเร้า และจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการลงมือปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดความ

ได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ต่อไป(จำเรียง วัชรวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์,2540:11)

Senge (1994) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่การที่สมาชิกในองค์กรมีขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ และเป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

Marquardt (1996: 19) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีบรรยากาศและการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่มอย่างเต็มพลัง ในการรวบรวมและใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้อำนาจคนทั้งในและนอกองค์กรในการเรียนรู้งานที่ทำ รวมถึงเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต

Chris Argyris (1977,อ้างถึงใน วัชรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540:48) ได้ให้ความหมายของ Organization Learning : OL ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆในองค์กร ลดทอนสิ่งที่เขาเรียกว่า “ Defensive routines ” หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกมาเป็นนิสัยเพื่อปกป้องหรือแก้ตัว จากแนวคิดนี้ถ้ามองถึงผลลัพธ์ที่ต้องการคือความจริงและความรู้ใหม่ที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์นั่นเอง

Dixon (1994,อ้างถึงใน วัชรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540:49) ได้สรุปความหมายต่างๆขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าการมีความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น คุณภาพของทักษะความรู้ที่บุคคลมีจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ดีที่ถูกต้องเชื่อถือได้มากขึ้นในการปฏิบัติงาน แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญของระบบเปิดที่องค์กรมีความสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความเจริญก้าวหน้า ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันต่างๆให้ได้ องค์กรในฐานะนิติบุคคลต้องมีการเรียนรู้โดยผ่านทีม และยังให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความคิดร่วมกัน มีความเชื่อความเข้าใจความเห็นร่วมกันที่ต้องการสืบค้นตรวจสอบและขยายความคิด และเกื้อหนุนการปฏิบัติการขององค์กรให้มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก (Proactive Change) คาดคะเนต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการณ์

Gavin (1993,อ้างถึงใน วัชรวัฒน์ ปันนิตามัย ,2540) กล่าวว่า องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่างๆอย่างถ่องแท้

วีระวัฒน์ ปันดินามัย (2544:21) ได้ให้แนวคิดว่า องค์กรที่สามารถผลักดันความคิดเป็นการปฏิบัติอย่างรวดเร็วที่สุด ถูกต้อง เหมาะสมและประหยัด และให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึงภายในองค์กร ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544:11) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรเอง โดยภาพรวมเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สามารถเข้าถึงได้ในทุกองค์กร ทุกภาคส่วน ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นไปที่การพัฒนาคน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก โดยจะเน้นให้มีการพัฒนาในด้านกระบวนการคิดของบุคคล การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge ได้อธิบายถึงแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้เสนอวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) บัณฑิตทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การคิด และการปฏิบัติ การเก่งในด้านการเรียนรู้นั้น หมายถึงการมีปฏิภาณไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ตั้งแต่เยาว์วัยจนเข้าสู่โลกอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนววิธีปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) คือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิต ได้แก่ หน้าที่การงาน ครอบครัว และเฉพาะตัว

1.2 มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Mentation) ถือเป็นแรงผลักดันที่จะช่วยส่งเสริมให้มีความเพียรพยายาม มุมานะ และการพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ และตัดสินใจในการใช้ข้อมูลและเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยบุคคลทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องตลอดเวลา และจะช่วยให้บุคคลนั้นมีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี

1.4 ฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) จะช่วยให้การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงานออกมามีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องใช้สมาธิ ใช้เพียงแต่จิตสำนึกในการสั่งงานเท่านั้น การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้ต้องมีการฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

2. รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) แนวความคิด มุมมอง วิธีการ และความเข้าใจในแต่ละเรื่อง เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาแต่เด็ก โดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัว การเรียนรู้จากสถาบันครู อาจารย์ องค์กร และเพื่อนร่วมงาน Mental Models เป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจ

ในการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน คือ การที่จะทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้ และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นทิศทางที่ถูกต้องมีประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร ดังนั้นในการบริหารโครงการใดๆ จึงควรมีการเตรียมการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วม และท้าทายในความสำเร็จร่วมกัน โดยการ ประชาสัมพันธ์ ประชาพิจารณา และสร้างบรรยากาศ

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้ หมายถึง วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) คือความมุ่งหวังขององค์กร ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดรูปธรรมขึ้นในอนาคต และนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และแผนปฏิบัติการ (Operation Plan) ต่อไป การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ก็จะบรรลุผลได้ นอกจากนี้ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้องค์กรภายนอกได้รับทราบวิสัยทัศน์องค์กรด้วยเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนในทีมจะต้องมีวิจรรย์ญานร่วมกันตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไร และพัฒนางานให้ดีขึ้นได้อย่างไร ซึ่งจะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะต้องมีการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำองค์กรทุกระดับเพื่อทำหน้าที่เป็นเสมือนครูผู้สอนงาน (Teacher) เพื่อถ่ายทอดความเป็นเลิศ (Personal Mastery) และเพื่อให้เกิดการยอมรับต่อกันและกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้บางครั้งอาจต้องทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรด้วย

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำ มีแนวทางดังนี้

1.1 การอภิปราย (Discussion) วิธีการคล้ายกับกับคารเสวนาเพียงแต่ให้มีการเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกต่างๆไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อนำมาอภิปราย

1.2 ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) เป็นเทคนิคที่เน้นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในการเป็นผู้นำ (Leadership) และการเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

1.3 ใช้เทคนิคของการบริหารเชิงธุรกิจ (Business Project Management) โดยบริการในรูปแบบของโครงการ ซึ่งทุกคนในองค์กรมีมีโอกาศได้รับรู้ ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอนอย่างเท่า

เชื่อมโยงกัน และมีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินงานโครงการ (Estimating) การวางแผนโครงการ (Planning) การกำหนดกิจกรรมและเวลา (Scheduling) การปฏิบัติงานตามโครงการ (Implementation) การติดตามผลความก้าวหน้า (Tracking & Control) การปรับปรุงแก้ไข (Fine Tuning) การส่งมอบโครงการ (Hand Over)

1.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) เป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ช่วยให้ผู้เรียนรู้อาจมองเห็นภาพในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ได้อย่างดียิ่งขึ้น

5. ความคิดเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) เน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆซึ่งเป็นการมองเห็นภาพรวมมากกว่าภาพเดี่ยว

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องนำแนวทางของระบบเข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกระดับ เช่น การพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร (Corporate Vision) อย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการวางแผน (Business Planning) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตามความเหมาะสมระหว่างพื้นฐานของการเรียนรู้โดยองค์กร (Organization Learning) กับระดับของทักษะ (Skills) ในแต่ละสายงาน กล่าวคือให้แต่ละคน แต่ละตำแหน่ง แต่ละสายอาชีพควรได้รับการพัฒนาทั้งองค์กรซึ่งนำมาอธิบายในการพัฒนาส่วนราชการต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เกิดการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลต่างๆ อย่างเปิดกว้าง และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันที่ถูกต้องและมีประโยชน์ บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดความร่วมมือกันในการสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมาย สิ่งที่สำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทุกคนในทีมจะต้องจดจ่อในการมีส่วนร่วมกันอยู่ตลอดเวลาในการพัฒนางานให้ดีขึ้น มีการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้ร่วมกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนางาน มองเห็นภาพรวมของทั้งองค์กรและความเชื่อมโยงของหน่วยงานต่างๆที่มีความสำคัญและพึ่งพาต่อการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรระดับการเรียนรู้

Peter M.Senge (1999) ให้ความสำคัญกับผู้นำและการนำองค์กร จึงนำเรื่องนำมาอธิบายอย่างละเอียด โดยจำแนกผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ผู้นำแห่งองค์กรนั้น (Local leaders) คือ ผู้นำที่คนทั่วไปรู้จัก เป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบต่อผลงานขององค์กร และมีอำนาจที่จะนำและจัดการองค์กร นำพาเพื่อนร่วมงานร่วมลงมือทำงานอันมีความหมายต่อองค์กร รวมถึงการทดลองความคิด นวัตกรรมใหม่ๆจินตนาการและความมุ่งมั่นของผู้นำระดับนี้ นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

2. ผู้นำเครือข่าย (Network leaders) การแพร่ระบาดของความคิดดีๆใหม่ๆอย่างกว้างขวางในองค์กรและระหว่างองค์กร เกิดขึ้นจากความกระตือรือร้นของ “ผู้นำเครือข่าย” ซึ่ง

บ่อยครั้งไม่ใช่คนที่มีความสำคัญใหญ่โตในสายงาน ไม่มีอำนาจมากมายนักในองค์กร แต่ช่วยเกื้อหนุนผู้อื่น และทำให้ต่างคนต่างมองเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความรู้สึกร่วม ผูกพัน และเรียนรู้ด้วยกัน บ่อยครั้งผู้ไม่มีตำแหน่งหรืออำนาจในเชิงโครงสร้าง สามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดมิตรภาพได้อย่างเป็นธรรมชาติ

3. ผู้นำระดับตัดสินใจ (Executive leaders) กำลังถูกท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งภายนอกและภายในองค์กร การปรับเปลี่ยนจากกระบวนการคิด การตัดสินใจ ซึ่งเดิมถือว่คือผู้นำที่เก่งที่สุด ผู้นำตัดสินใจถูกเสมอ ต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยผู้นำระดับตัดสินใจยังต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร และควรสังวรกับการทำงานด้วยตัวเอง หันมาใส่ใจกับการออกแบบเงื่อนไขให้เกิดการเรียนรู้แทนการตัดสินใจโดยตรง ผู้นำต้องริเริ่มทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง จากนั้นก็สนับสนุนให้ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้เรียนรู้ โดยการเป็นพี่เลี้ยงและปรับบทบาทจากการนำมาเป็นสนับสนุน ให้คนได้เรียนรู้ ผู้นำต้องฝึกการตั้งคำถามให้เพื่อนร่วมงานลูกคิด

Michael Maquardt (1996) ได้เสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์บทความและหนังสือที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) องค์ประกอบด้านนี้ ประกอบด้วย

1.1 ระดับการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ระดับ คือ

1.1.1 ระดับบุคคล (Individual Learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมของบุคคล โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยี และการสังเกต ประสบการณ์จากงานที่ทำ

1.1.2 ระดับทีมงาน (Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสอนให้บุคคลเรียนรู้เทคนิคในการแก้ปัญหา และทักษะการดำเนินงานเป็นทีม เพื่อเป็นองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถซึ่งเกิดจากความสำเร้งโดยทีมงาน

1.1.3 ระดับองค์กร (Organization Learning) การเรียนรู้ในระดับองค์กรแตกต่างจากการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับทีมงาน คือ การเรียนรู้ในระดับองค์กรจะเกิดขึ้นผ่านความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมาจากความรู้และแบบแผนทางความคิดของสมาชิกในองค์กร และการเรียนรู้ระดับองค์กรสร้างขึ้นจากความรู้และประสบการณ์ในอดีต ภูมิหลังขององค์กร

1.2 รูปแบบการเรียนรู้ขององค์กรแบ่งออกเป็น 4 วิธี ดังนี้

1.2.1 การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน (Adaptive Learning) เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลหรือองค์กรเรียนรู้จากประสบการณ์และปฏิกริยาสะท้อนกลับ มีกระบวนการในการเรียนรู้ดังนี้ องค์กรมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์ต่างๆของการกระทำมาจากทั้งภายนอกและ

ภายในองค์กร มีการวิเคราะห์ผลของความเปลี่ยนแปลง เพื่อหาความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และ การกระทำใหม่หรือการปรับเปลี่ยนจะขึ้นอยู่กับการเรียนรู้จากการปรับตัว โดยเริ่มบนพื้นฐานของสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติแบบเดิมในองค์กร

1.2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้จากการคาดหวังในอนาคต เป็นวิธีแบบ “คาดการณ์-สะท้อนกลับ-ลงมือปฏิบัติ” เพื่อค้นหาการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์เชิงลบ โดยการแสวงหาโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับการค้นพบวิธีที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ

1.2.3 การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Deutero Learning or Learning How to Learn) การเรียนรู้แบบนี้เกิดขึ้นเมื่อองค์กรเรียนรู้จากสิ่งที่ได้มาจากสมมติฐาน เมื่อองค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงรุกนี้ จะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรที่ผ่านมา จะค้นพบว่าอะไรคือสิ่งเอื้อหรือขัดขวางการเรียนรู้ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่สำหรับการเรียนรู้ สามารถประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นได้

1.2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้จากการปฏิบัตินี้สร้างขึ้นจากความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งทักษะของแต่ละบุคคลหรือทีม ทีมใช้การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติโดยการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบงานที่ยากหรือปัญหาในองค์กร

1.3 ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ประกอบด้วย

1.3.1 ความคิดเชิงระบบ (System thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบ ความคิดเชิงระบบเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร เพราะองค์กรเปรียบเสมือนเครือข่ายขนาดใหญ่ของศูนย์ย่อย (Nodes)

1.3.2 ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) บุคคลที่มีความรอบรู้ส่วนตนจะแสดงถึงความชำนาญพิเศษของผู้ที่มีความผูกพันที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จ

1.3.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) สิ่งสำคัญ 3 ประการสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ 1) มีความจำเป็นที่จะต้องคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ดังนั้นทีมอาจเรียนรู้ว่าจะโยกศักยภาพทางความคิดที่หลากหลายให้เป็นความคิดที่ชาญฉลาดและเป็นหนึ่งเดียว 2) มีความจำเป็นในการคิดสิ่งใหม่และประสานปฏิบัติ 3) มีความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้อื่นในทีม

1.3.4 แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นความสามารถที่จะดำเนินการ สนทนาเพื่อการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้และแสวงหาความสมดุล เปิดกว้างกับความคิดที่มีคุณภาพ สร้าง ความคิดที่เปิดเผยส่งอิทธิพลต่อที่อื่น และเป็นภาพหรือมุมมองที่มีต่อเหตุการณ์และสถานการณ์

1.3.5 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรใน องค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต

1.3.6 การโต้ตอบการสนทนาอย่างมีแบบแผน (Dialogue) การสนทนาเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีเวทีที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันในเรื่องงาน เพื่อช่วยกันค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการ ทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสและกล้าแสดง ความ คิดเห็น

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์กรต้องปรับเปลี่ยนอย่างมาก สำหรับองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างองค์กร (Structure) แนวทางในการจัดการ โครงสร้างองค์กรมีสิ่งที่จะต้อง คำนึงถึง ดังนี้ 1) ปรับปรุงลำดับชั้นในแนวนอน (Flat Hierarchy) 2) ลดการแบ่งแยกโดยการมองให้ เป็นองค์กรรวม (Holistic) 3) จัดองค์กรและดำเนินงานให้เป็นรูปแบบโครงการ (Project Form) 4) สร้าง เครื่องมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) จัดการแบบเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial) 6) ถอนราก โครงสร้างแบบราชการที่มีความยืดหยุ่นน้อย (Bureaucracies)

2.2 วิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision) วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตและความต้องการที่มุ่ง ไปสู่ความปรารถนาของสมาชิกทั้งองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิก ทุกคน ได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

2.3 วัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นความเชื่อ ความคิด และวิถีปฏิบัติของคนใน องค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยสร้างและวางแนวทางของพฤติกรรม และการรับรู้ในสิ่งที่นิยมปฏิบัติ กันในองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งหนึ่งของการเรียนรู้ ที่สมาชิกจะต้องมีการ รับรู้ถึงสถานะขององค์กรว่าอยู่ในช่วงที่ประสบความสำเร็จหรือภาวะวิกฤต

2.4 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ต้องมีการนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว

3. การเสริมสร้างอำนาจบุคคล (People Empowerment) การเรียนรู้ในองค์กรที่มี ประสิทธิภาพบุคคลต้องได้รับการเสริมอำนาจในการทำงานและการเรียนรู้ องค์ประกอบของการ เสริมอำนาจบุคคลประกอบด้วยสมาชิกดังนี้

3.1 บุคลากร (Employee) หลักในการปฏิบัติในการเสริมอำนาจให้กับประชากรคือ 1) ปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะผู้เรียนรู้ มีความสามารถและมีวุฒิภาวะ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีกำลัง ความสามารถและความกระตือรือร้น 3) มอบหมายงานโดยให้ทั้งอำนาจและความรับผิดชอบสูง 4) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และการวางแผน 5) พยายามทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

3.2 ผู้นำ/ ผู้บริหาร (Leaders/Managers) ผู้บริหารจะเปลี่ยนจากการควบคุมบุคคลอื่น ไปสู่การมอบอำนาจแก่บุคคลอื่น มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สร้างโครงสร้างแบบเครือข่าย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ และมีบทบาทใหม่ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาทิ เป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ และพี่เลี้ยง เป็นต้น

3.3 ลูกค้า (Customers) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะตระหนักว่าลูกค้าสามารถเป็นแหล่งกำเนิดของข้อมูล ข่าวสาร และความคิดต่างๆ ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการ 1) แสวงหาโอกาสในการฝึกอบรมและเสริมการเรียนรู้ให้กับลูกค้า เพื่อศึกษาลูกค้าและผลิตภัณฑ์ของลูกค้า 2) ส่งเสริมและสนับสนุนความคาดหวังของลูกค้า นำมาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ 3) ค้นหาข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำ และการปรึกษากับลูกค้าและคู่ค้าด้วยความกระตือรือร้น

3.4 คู่ค้า/คู่ขาย (Suppliers and Vender) ความสำเร็จขององค์กรที่มีเครือข่ายทางธุรกิจไม่เพียงพอแก่พนักงานและลูกค้า แต่รวมถึงคู่ค้า การยอมให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับสินค้าและบริการ และนโยบายต่างๆเช่นเดียวกับการจัดการ หรือทักษะทางเทคนิค สามารถสร้างคุณค่าให้กับทุกคนในระยะยาว

3.5 พันธมิตรหรือหุ้นส่วน (Alliances) องค์กรส่วนใหญ่สร้างพันธมิตรกับบริษัทที่ทำธุรกิจในลักษณะเดียวกัน เพื่อจุดมุ่งหมายของการเพิ่มกำไรและส่วนแบ่งการตลาด หรือตัดลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา และการเมือง การเรียนที่จะพิจารณาจากพันธมิตร ได้แก่ สติปัญญาของลูกค้า กระบวนการและนโยบายการปฏิบัติ ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เป็นต้น

3.6 ชุมชน (Communities) การมีส่วนร่วมของชุมชนมีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ อาทิ เป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กรในชุมชน เป็นการสร้างความสนใจของชุมชนด้านการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เป็นการเตรียมกำลังในอนาคต และเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรต่างๆในชุมชน

4. การจัดการความรู้(Knowledge Management) การจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ องค์ประกอบนี้ประกอบไปด้วย

4.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การสร้างความรู้นั้นสามารถสร้างได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การสร้างความรู้โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองรู้กับผู้อื่น สร้างความรู้จากการรวบรวมความรู้และสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่ สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ ผสมกับความรู้ของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร สร้างความรู้ขึ้นจากการปฏิบัติการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และจากการทดลอง เป็นต้น

4.3 การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) องค์กรต้องกำหนดความรู้ที่ต้องการจัดเก็บ โดยใช้วิธีการต่างๆ ควรจำแนกและจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำมาใช้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.4 การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ความรู้ควรได้รับการเผยแพร่และถ่ายทอดในองค์กรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากองค์กรใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยี ก็จะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นๆ องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ ประมวลผล รวมถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม

5.2 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology-Based Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย และระบบวีดิทัศน์ มีการโต้ตอบและการเรียนทางไกล มีการจัดหาอุปกรณ์สื่อสารที่ติดต่อได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษากับผู้เรียนรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Electronic Performance Support Systems) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นไปได้ทั้งการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่ใช้อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

ลักษณะขององค์กรที่มีการเรียนรู้ นั้น Marquardt and Reynolds (1994:31-32) ได้กล่าวไว้ว่ามี 11 ลักษณะ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีขั้นตอนการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะ “จืดแต่แจ๋ว” ยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำพรรณาน้ำที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ มีโครงสร้างแบบองค์กรรวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่

ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลสำเร็จการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเอง การไตร่ตรอง และการสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทุกคน รวมทั้งการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินในองค์กร

3. การเพิ่มอำนาจและการรับผิดชอบในงาน (Empowerment) การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกรอคอยพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลออกมา สร้างสรรค์อย่างเต็มที่กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายในได้กลยุทธ์และแผนการขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่มีย่อมจะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ไหวพริบให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจตนเองให้มีความสำคัญแก่สังคม เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของนักวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่ นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้และการหยั่งทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวลถ่ายทอดข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์เพื่อช่วยถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวมที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็น ผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการ ดำเนินการและการประเมินผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงาน นั่นคือ ให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ขอมรับในความแตกต่างของบุคคล ให้ความเท่าเทียมกันเสมอ ให้ความเป็นอิสระสร้างบรรยากาศและ แรงงานที่ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและ องค์กร

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking) การตระหนักถึงความร่วมมือ การ แบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย เป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่เป็นหารแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ๆ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมุ่งสู่ เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึง กัน ส่งผลให้มีการร่วมกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

จากการศึกษาทฤษฎีต่างๆข้างต้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการ เรียนรู้ตามหลักวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge ซึ่งแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ มุ่งสู่ความเป็น เลิศ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) การสร้างและการ สานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ ความคิดความเข้าใจ เชิงระบบ (System thinking)

แนวคิดทุนทางสังคม

ทุนทางสังคม หรือ Social Capital นั้นได้ปรากฏขึ้นครั้งแรกในการอภิปรายของ Lyda Judson Hanifan ใน Rural Communities Centres (2002,อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์,2548) ซึ่งได้อภิปรายถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ที่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวันของคน เช่น สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี (Good Will) การสร้างมิตรภาพ (Fellowship) ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) และการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ระหว่างบุคคล ครอบครัว และเครือข่าย อัน ทำให้เกิดหน่วยงานสังคมขึ้นมา Hanifan ได้กล่าวว่า การสร้างทุนทางสังคมขึ้นในชุมชนจะต้องมีการ

สมทบทุนก่อน กล่าวคือ คนในชุมชนต้องมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและต้องเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าครอบครัว พร้อมทั้งต้องมีการติดต่อสัมพันธ์อันญาติมิตรกับเพื่อนบ้าน ทุนทางสังคมจึงจะสะสมขึ้นมา ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคมดังกล่าวจะทำให้คนสามารถบรรลุถึงความต้องการทางสังคมที่ตนเองต้องการ และยังสามารถสนับสนุนให้ทุนทางสังคมเกิดศักยภาพที่เพียงพอต่อการปรับปรุงการดำเนินชีวิตของคนทั้งชุมชนให้ดีขึ้นมาได้ ในลักษณะนี้โดยภาพรวมแล้ว ชุมชนจะได้รับประโยชน์จากความร่วมมือของสมาชิกทุกคน ในขณะที่สมาชิกเองก็จะได้รับประโยชน์จากการคบหาสมาคมกัน อันจะนำมาซึ่งมิตรภาพ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความเห็นอกเห็นใจกัน

ผู้ที่เริ่มสนใจด้านนี้ต่อมาคือ Pierre Bourdieu and James Coleman โดยงานของ Pierre Bourdieu เริ่มในทศวรรษ 1970 ซึ่งได้ให้ความหมายทุนทางสังคมไว้ว่า เป็นประโยชน์ (Benefit) และโอกาส (Opportunity) ที่เพิ่มขึ้นสู่ประชาชนที่เป็นสมาชิกสังคมนั้นๆ ขณะที่ James Coleman ไม่ได้ให้ความหมายไว้อย่างชัดเจนว่าทุนทางสังคมคืออะไร แต่มุ่งเป้าหมายไปที่การเกิดทรัพยากรรวมของบุคคลแต่ละคนจากความผูกพันทางสังคมร่วมกัน (Social Tie) Coleman ยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างทุนทางสังคมกับทุนทางการเงิน (Financial capital) และทุนมนุษย์ (Human capital) โดยที่ทุนทางสังคมนั้นจะแฝงอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและมองเห็นได้ไม่ชัดเจนนัก จึงยากต่อการอธิบายให้เห็นได้อย่างชัดเจน เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับจิตใจ (พีระ ลีวลม, 2543)

ในระยะต่อมาก็มีนักวิชาการที่สำคัญอย่างเช่น Robert D. Putnam (1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องประชาสังคม (Civil Society) พร้อมทั้งเขียนบทความเรื่อง “Bowling Alone” ในการศึกษาของ Putnam พบว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา ชาวอเมริกันมีความสนใจเรื่องทางสังคม (การเข้าร่วมกลุ่ม การมีกิจกรรมร่วมกัน) หรือกิจกรรมลดน้อยลงอย่างมากเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา ซึ่ง Putnam เห็นว่าน่าจะเกิดจากสาเหตุที่สำคัญคือการขาดแคลนในสิ่งที่ Putnam เรียกว่า “ทุนทางสังคม” ผลจากการที่ Putnam ได้ชูประเด็นและเสนอแนวคิดทุนทางสังคม และชี้ให้เห็นว่าสังคมอเมริกาสนใจกิจกรรมทางสังคมลดน้อยลง ได้จุดประกายการถกเถียงทั้งในเชิงวิชาการและทางปฏิบัติกับผู้อ่านอย่างกว้างขวาง โดยมีทั้งผู้สนับสนุนและโต้แย้งแนวคิดดังกล่าว ทำให้เป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอย่างมากระหว่างนักวิชาการอีกหลายประการตามมา

นอกจากนี้แล้ว องค์กรที่สำคัญระดับโลกคือธนาคารโลก (World Bank) ก็ได้เริ่มนำคำว่าทุนทางสังคมไปใช้อย่างกว้างขวางมากขึ้น มีการนำไปใช้ทั้งบริบททางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งการที่องค์กรระดับโลกให้ความสำคัญและความสนใจทุนทางสังคม นับเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้ทุนทางสังคมหรือ Social Capital นั้นได้รับความสนใจและคำว่าทุนทางสังคม ก็มีการนิยามกันอย่างแพร่หลายในโอกาสต่อมา

Hirachman (1984, อ้างถึงใน วรวุฒิ โรมรัตน์พันธ์, 2548:15) เปรียบเทียบทุนทางสังคมว่าเปรียบเสมือนทรัพยากรทางศีลธรรม (Moral resource) ที่ใช้ไม่มีวันหมด อย่างไรก็ตามทรัพยากรประเภทนี้จะไม่มีประโยชน์เลย ถ้าไม่ถูกนำมาใช้ ซึ่งต่างจากทุนทางกายภาพ (Physical capital) และทุนอื่นๆทั่วไปที่เคยมีใช้ (Conventional Capital) เพราะทุนเหล่านั้นหมดเมื่อถูกนำมาใช้

Francis Fukuyama ได้อธิบายรายละเอียดของทุนทางสังคม กล่าวคือ ทุนทางสังคมเป็นชุดของค่านิยมที่ไม่เป็นทางการ (Set of Informal Values) หรือบรรทัดฐานจารีตที่มีร่วมกัน (Norms Shared) ระหว่างสมาชิกในกลุ่มซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือกัน Fukuyama ยังได้อธิบายเพิ่มอีกว่าการมีค่านิยมและบรรทัดฐานจารีตร่วมกัน ไม่ได้หมายความว่าสิ่งเหล่านั้นจะเป็นทุนทางสังคมทั้งหมด เพราะค่านิยมบางอย่างอาจเป็นสิ่งที่ถูกต้องก็ได้ ดังนั้น ค่านิยมและบรรทัดฐาน จารีต ที่จัดว่าเป็นทุนทางสังคมได้ จะต้องเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับศีลธรรมความดีงาม (Virtues) จากคำอธิบายดังกล่าวทำให้เห็นความชัดเจนของทุนทางสังคมมากขึ้นว่า การช่วยเหลือกัน การไว้วางใจ ความอ่อนแอต่อกัน การมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวม และความดีงามร่วมกัน แต่ถ้ามีการนำมาใช้เพื่อประโยชน์เฉพาะกลุ่มและทำร้ายสังคมแล้วไม่ถือว่าเป็นทุนทางสังคม

ธนาคารโลก หรือ World Bank ได้กล่าวถึงทุนทางสังคม แต่ไม่ได้ให้ความหมายไว้อย่างชัดเจน โดยธนาคารโลกกำหนดให้ทุนทางสังคม คือ สถาบัน (Institutes) ความสัมพันธ์ (Relationships) และบรรทัดฐาน/จารีต (Norms) ซึ่งเป็นลักษณะที่เป็นทั้งคุณภาพและปริมาณของการปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม ธนาคารโลกยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ทุนทางสังคมนั้นไม่ใช่จำนวนของสถาบัน/องค์กรที่มีอยู่ในสังคม แต่มันคือกาวที่เชื่อมสถาบัน/องค์กรเหล่านี้เข้าด้วยกัน (The World Bank, 1999) นอกจากนี้ธนาคารโลกยังมองเรื่องของนายทุนทางสังคมแบ่งออกเป็น 2 มุมมองคือมุมมองกว้างและมุมมองแคบ โดยมุมมองแคบจะมองความสัมพันธ์ในแนวราบ และมองในเชิงบวกเท่านั้น ในขณะที่ถ้ามองมุมมองกว้างจะมองความสัมพันธ์ทั้งในแนวราบและแนวตั้งรวมทั้งมองในเชิงบวกและเชิงลบ นอกจากนี้ New Hampshire Charitable Foundation ยังได้อธิบายว่า ทุนทางสังคมในเชิงนามธรรม หรือความรู้สึกว่า ทุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีความโยงใยระหว่างกัน (Web of Relationships) ทำให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะติดต่อ/พบปะพูดคุยกัน (Sense of Connection) โดยสิ่งดังกล่าวนี้อยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน (Mutual Respect) ความไว้วางใจกัน (Trust) และการต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocity) จึงอาจกล่าวได้ว่า ทุนทางสังคมเป็นเสมือนสิ่งที่เชื่อมโยงให้มีการติดต่อกัน (Bridge) ระหว่างคนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ อาทิ ศิพพรรณ เชื้อชาติ อายุ หรือรายได้ ฯลฯ และยังสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น (Bond) ระหว่างคนที่อยู่ในชุมชนให้มีจุดร่วมเดียวกัน จะเห็นได้ว่า ทุนทางสังคมเป็น Social Ware ที่จำเป็น

ต่อการอยู่รอดของสังคมในทุกๆแห่งและเวลา ถ้าไม่มีทุนทางสังคมแล้ว สังคมก็อาจจะล่มสลายได้ในที่สุด

อเนก นาคะบุตร(2545:79) ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม ได้กล่าวไว้ว่า ทุนทางสังคมเป็นคุณค่าเดิมที่มีอยู่แล้วในสังคมไทย และสามารถก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนชุมชนได้ โดยที่ทุนทางสังคมนั้นจะช่วยให้ชุมชนมีความเท่าทันต่อปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาของชุมชนได้เอง ซึ่งพลังงานที่ทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้ได้คือพลังงานแห่งปัญญาหรือความรู้ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้จริงและยั่งยืน ตามทัศนะดังกล่าวได้พยายามชี้ให้เห็นว่า ทุนทางสังคม เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วไม่ต้องไปสร้างหรือหามาใหม่ โดยประเด็นที่สำคัญคือ ปัญญาที่จะจัดการกับภาวะการณ์ได้

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2555) ได้อธิบายว่า ทุนทางสังคมถือว่าเป็นนามธรรม หมายถึงความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น ความสามัคคี การรวมพลัง การมีองค์กร มีหน่วยที่จะจัดการจัดระบบต่างๆในชุมชน มีศิลปวัฒนธรรม มีจิตรวมใจ มีศีลธรรม มีความสมัครสมานรักใคร่กลมเกลียวกัน สิ่งเหล่านี้เรียกว่า ทุนทางสังคม ซึ่งจะเป็พื้นฐานของท้องถิ่นและชุมชนให้เกิดการพัฒนาที่เข้มแข็งอย่างจริงจังและยั่งยืน

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2541,6) ได้มองว่าทุนทางสังคมว่า ทุนทางสังคมของคนไทย ไม่ใช่มีความหมายเพียงแค่คุณภาพของคนไทย สังคมที่อนามยดี การศึกษาและมีสมรรถในการผลิตเท่านั้น คนไทยยังมีทุนทางสังคมอีกมากมายแต่ไม่มีโอกาสพัฒนาด้านความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัว เครือญาติ กับผู้อื่น เช่น แรงงานคืนถิ่น ต้องอาศัยครอบครัว และเครือญาติในการดำรงชีวิต
2. ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้จากครอบครัวและชุมชนสามารถปรับและเป็นส่วนสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใหม่ได้
3. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น สมุนไพร หมอพื้นบ้าน
4. การรวมกลุ่มเป็นองค์กรประชาชนในชุมชน
5. การมีความสุขจากความสงบสันโดษ
6. การมีเศรษฐกิจที่หมุนเวียนอยู่ในชุมชน เช่น จ้างงานคนในชุมชน บริโภคทรัพยากร

ประเวศ วะสี (2542) ได้ให้ความหมาย ทุนทางสังคมไว้อย่างสั้นๆแต่ครอบคลุมว่า ทุนทางสังคม หมายถึง การที่คนมารวมกัน เอาความดีมารวมกัน และความรู้มารวมกัน ซึ่งทุนทางสังคมนี้จะเป็นพลังทางสังคมในการแก้ปัญหาของสังคมได้

อมรา พงศาพิชญ์ (2543:34-50) ได้ให้ความหมาย ทุนทางสังคม ไว้ว่า ทุนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ทางสังคมในแนวตั้ง ระหว่างบุคคล สถาบันและ/หรือองค์กรต่างๆ ทั้งในรูปปัจเจก กลุ่ม และเครือข่าย ทั้งนี้ค่านิยม บรรทัดฐานที่สังคมยึดถือซึ่งมีผลต่อวิธีการผลิตในระดับครอบครัว ชุมชน

และประชาสังคม นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง ทูตทางสังคมโดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ ที่มีค่านิยมในการตอบแทนบุญคุณ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนแบบไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการมีเครือข่ายการตอบแทนและใช้ประโยชน์ร่วมกัน และได้กล่าวถึงการนำแนวคิด ทูตทางสังคม ไปขยายให้กับการพัฒนาในปัจจุบัน ตามทัศนะของอมรา ดังกล่าวไว้ให้ความหมายไว้ในเชิงความสัมพันธ์ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสังคม

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2543) ได้กล่าวถึง ทูตทางสังคม ไว้ในมิติทางการเมืองซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจ ว่า สังคมไทยในปัจจุบันเป็น “สังคมหลังยุครัฐธรรมนูญ” (Post-Constitute) ที่รัฐธรรมนูญมีความหมายและความสำคัญมากเหลือเกินจนได้แปรสภาพกลายเป็นทูตทางสังคมไปแล้ว ความเป็นทูตทางสังคมของรัฐธรรมนูญ 2540 มีผลทำให้รัฐบาลที่ได้อำนาจจากการใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ มีทูตทางสังคมที่รัฐบาลเผด็จการทหาร (รวมถึงรัฐบาลชุดอื่นๆ) ไม่มี นั่นคือความชอบธรรม ซึ่งรัฐบาลจะสามารถใช้ทูตทางสังคมนี้ได้ดีโดยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ความชอบธรรม ได้ก็ต่อเมื่อรัฐบาลไม่ทำการปกครองในความหมายดั้งเดิม แต่ต้องจัดการบ้านเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความชอบธรรมจึงเป็นทูตทางสังคม ส่วนประสิทธิภาพนั้นเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการสะสมการเพิ่มพูนทูตทางสังคม นอกจากนี้ ชัยอนันต์ สมุทรวณิช ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ยุคหลังรัฐธรรมนูญนั้น มีผลต่อสังคมไทยโดยรวม กล่าวคือ ทำให้สังคมไทยหันกลับมาทบทวนและให้ความสนใจทูตทางสังคมมากขึ้น โดยเน้นการฟื้นฟู รักษา ใช้ประโยชน์ และสร้างเสริมเพิ่มพูนทูตทางสังคม อันได้แก่ ทูตมนุษย ทูตสถาบัน (ครอบครัว โรงเรียน สมาคม องค์กรอาสาสมัคร องค์กรชุมชนต่างๆ) และทูตทางวัฒนธรรม จากความกายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ชัยอนันต์ สมุทรวณิช ได้พยายามบอกถึงองค์ประกอบของทูตทางสังคมอีกด้วย

วารุณี โรมรัตน์พันธ์ (2547:149) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทูตทางสังคม ในปัจจุบันเริ่มสูญหายไป นั่นหมายความว่า ความผูกพันของคนในสังคมหรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในสังคมได้ลดน้อยถอยลง ทำให้ผู้คนในสังคมมีความรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้น ขาดความรักระหว่างสมาชิกในชุมชนและในที่สุด ชุมชนหรือสังคมก็ขาดพลังในการแก้ปัญหา ให้แก่ตนเอง หรือให้แก่ชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (2547:37-38) กล่าวว่า ทูตทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) ของสมาชิก มีการกระทำที่ดีต่อกันในลักษณะต่างตอบแทนกัน (Reciprocity) ในระหว่างกลุ่มสมาชิก การทำงานที่เกื้อกูลกันที่ไม่ใช่การแลกเปลี่ยนทางการเงิน (Monetary Exchange) หรือการทำสัญญาอย่างเป็นทางการ (Formal Contract) ความช่วยเหลือหรือเกื้อกูลกันส่วนใหญ่เกิดในลักษณะไม่เป็นทางการ (Informal Contract) คุณลักษณะเช่นนี้ มีผลต่อภาคเศรษฐกิจและการจัดการในทางบวก

(Positive Externality) กล่าวคือ ความไว้นื้อเชื่อใจกันส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ค้ำขายได้ง่ายขึ้น ลดต้นทุนการใช้ค่าโสหุ้ย ลดค่าใช้จ่ายในการกำกับและตรวจสอบ

กองทุนเพื่อสังคม (SIF) (อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548:39) มองว่าทุนทางสังคมเป็นทุนชุมชนอย่างหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งประกอบไปด้วย (ทุน) ฐานทรัพยากรธรรมชาติและฐานทางวัฒนธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การหลอมจิตใจ หลอมความคิดและและการผนึกกำลัง การสร้างทักษะในการจัดการ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดจะส่งเสริมให้เกิดความเอื้ออาทรและความสามัคคี ที่ทำให้คนที่มีความเสียสละที่จะทำงานร่วมกัน โยมีการรวมกำลังความคิด ความรู้ สติปัญญา และความชำนาญที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

อานันท์ กาญจนพันธ์ (2538, อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลารักษ์, 2549) กล่าวถึง ทุนทางสังคมไว้ในเชิงการจัดการว่า ทุนทางสังคม คือ วิธีคิด และระบบความรู้ในการจัดการวิถีของความเป็นชุมชน เช่น การจัดการทรัพยากร การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ หรือมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ อานันท์ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ทุนทางสังคม เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยวิถีคิดเชิงซ้อนและเกี่ยวข้องกับระบบความรู้/ภูมิปัญญา อีกทั้งต้องอาศัยกฎเกณฑ์มากำกับการใช้ความรู้ นั้น ซึ่งอาจเป็นในรูปของจารีต กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พร้อมกันนั้นก็ต้องมีองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่จัดการเรื่องนั้น เช่น การใช้ทรัพยากรต่างๆ การจัดการทุน เป็นต้น

สุธรรม รัตนโชติ (2550:2) ได้ให้ความหมายทุนทางสังคมไว้ว่า ทุนทางสังคม คือ ระบบสังคม (Social System) ที่มีลักษณะพิเศษทางสังคม (Social Features) เช่น เครือข่าย (Networks) ปทัสถาน (Norms) ความไว้วางใจ (Trust) หรือความสัมพันธ์ (Relationships) และความเข้าใจ (Understanding) เป็นผู้กระทำ (Action) ทำงาน (Working) ช่วยเหลือ (Helping) ปรุ้งแต่ง (Shaping) หรือให้การสนับสนุน (Facilitating) ให้สังคมบรรลุวัตถุประสงค์มากขึ้น (Pursue more effectively) มีประสิทธิผลมากขึ้น (Work more effectively) การปฏิสัมพันธ์ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Shape social interaction) หรือความร่วมมือที่ดีขึ้น (Better cooperation)

เสรี พงศ์พิศ (2553) กล่าวว่า ทุนทางสังคม (Social Capital) หมายถึง 2 อย่าง อย่างแรกคือ ระบบคุณค่า ซึ่งประกอบด้วยคุณค่าที่ร้อยรัดผู้คนเข้าด้วยกัน ให้อยู่เป็นครอบครัว ชุมชน เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบ จารีตประเพณี วิถีปฏิบัติของชุมชน จะเรียกว่า “ผี” “ขวัญ” หรืออะไรก็ได้แล้วแต่ ซึ่งเชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ กับคนอื่น เป็นพี่เป็นน้อง เป็นกลุ่มเป็นก้อน ไม่อยู่แบบตัวใครตัวมัน ทุนทางสังคมเป็นคุณธรรมต่างๆ ความไว้วางใจกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน การพึ่งพาอาศัยกัน เป็นพรหมวิหารสี่ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) ที่ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อย่างที่สอง ทุนทางสังคมเป็นรูปธรรมที่คุณค่าดังกล่าวร้อยรัด จัดระเบียบให้ปรากฏออกมา เป็นสถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน สถาบันหมู่บ้าน สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ วันนี้มีมากมายหลายสถาบันทาง

สังคม รวมถึงชมรม สมาคม ขบวนการ เครือข่าย ที่รวมเอาผู้คนเข้ามาร่วมกันด้วยวัตถุประสงค์บางประการ และดำเนินกิจกรรมต่างๆร่วมกัน สังคมไทยมีทุนทางสังคมมากมาย เสียดยว่าคนไทยเรา “ไม่ค่อยเชื่อ ไม่ค่อยรู้ ไม่ค่อยเห็น” จึงไม่ค่อยได้อามาใช้ หรือถ้าหากรู้และเอามาใช้ก็จะใช้แบบ “ถือ” เอาแต่รูปแบบ ไม่เอาเนื้อหา เลียนแบบไม่ได้เรียนรู้ จึงไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันซึ่งเปลี่ยนไปแล้ว อย่างบางหน่วยงานอยากฟื้นการลงแขก แต่ทำได้ครั้งเดียวก็เลิก ไม่ไปเกณฑ์คนมาลงแขกเขาก็ไม่มา เพราะวันนี้ไม่เหมือนเมื่อก่อน อยู่ดีๆชนวนใครมาลงแขกได้อย่างไร ถ้ามาก็เพราะไปเกณฑ์และเขาขัด ไม่ได้ต่างหาก

การทำให้ทุนทางสังคมของไทยกลับคืนมา คือ การกลับไปค้นหารากเหง้า ระบบคุณค่า ในอดีต เพื่อสร้างรากฐาน เพื่อหาทุนมาสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขมากกว่านี้ ค้นหาให้ได้คือต้อง “ถอดรหัสภูมิปัญญา” ให้เป็น จะได้เข้าถึงคุณค่าต่างๆ ให้ถึงแก่น เอาถึงแก่น ไม่ใช่แค่เปลือกมาใช้ และคิดหาวิธีประยุกต์คุณค่าทางสังคมเหล่านี้ให้เหมาะสมกับวิถีของคนปัจจุบัน เหมือนครูชอบพยายามทำ เหมือนน้ายงค์ พยายามทำที่ไม่เรียง เหมือนคนอินแปง และที่ชุมชนต่างๆได้พยายามทำ

รูปแบบทุนทางสังคมของสังคมไทย

เมื่อพิจารณารูปแบบทุนทางสังคมจากหลายท่าน จะพบว่าทุนทางสังคมไทยนั้นเป็นทุนทางสังคมที่ไทยมีอยู่ และมีรูปแบบหลากหลายดังที่ อเนก นาคะบุตร (2545) กล่าวไว้ว่า ทุนทางสังคมนั้น มีอยู่ 5 รูปแบบ คือ

1. ทุนในรูปแบบแรก คือ จิตวิญญาณ ระบบคุณค่า สำนักท้องถิ่น ความภาคภูมิใจที่มีต่อท้องถิ่นบ้านเกิด ซึ่งรวมเรียกว่า ทุนทางจิตวิญญาณ (Spirit Capital) ทุนในรูปแบบนี้ ในสังคมไทยมีมาตลอดในความรู้สึกของคนที่รักบ้านเมือง และพร้อมที่จะลุกขึ้นมาเสียสละช่วยกันทำบ้านเมืองที่เขา รัก ผูกพัน และเป็นที่เกิด เป็นถิ่นที่อยู่ของบรรพบุรุษ และเป็นความหวังของลูกหลานที่จะดูแลสืบต่อ พิธีกรรมและความภาคภูมิใจของผู้คนในแต่ละแห่ง

2. ทุนในรูปแบบที่สอง คือ ทุนทางปัญญา (Cognitive Capital) กล่าวคือ ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจแม้ว่าประเทศจะสูญเสียเงินตรา/เงินทอง และมีหนี้สินเพิ่ม ประชาชนตกงาน แต่เราก็พบว่า สิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่นต่างๆที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ นั่นก็คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งได้ปรับตัว กลายเป็นมรดกตกทอดมากับแผ่นดิน โดยที่เราต้องหันมาหาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งต้องพอเพียงทั้งใน ด้านการใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ การจัดการทรัพยากร การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และชุมชนที่ตัวเองอยู่กับชุมชนข้างเคียง

3. ทุนในรูปแบบที่สาม คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทรัพยากรบุคคล (Human Capital) อันเป็นทุนที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ เช่น ความรักเพื่อน ความรักศักดิ์ศรีของคนไทย/ความเป็นไทย เป็นต้น ซึ่งเราจะพบหรือรู้ว่าผู้นำทางความคิดทั้งในชนบทและเมือง ทั้งที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ผู้นำอาวุโส

ผู้นำทางการเกษตร ผู้นำสตรี เยาวชน เหล่านี้เป็นทุนที่ไม่มีวันหมดสิ้น ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถระดับหนึ่ง และมีความพร้อมที่จะปรับตัวเข้าสู่ความร่วมมือระหว่างองค์กร เครือข่ายกิบเครือข่าย เช่น มีอาสาสมัคร (Volunteers) เข้ามาทำงานช่วยเหลือแบ่งปันความร่วมมือ ขยายเครือข่าย ขยายบทเรียน ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้มีอยู่อย่างหลากหลายและเป็นผู้นำทั้งสามรุ่น ได้แก่ ผู้นำอาวุโส ผู้นำรุ่นกลางที่มีการศึกษาและเคยผ่านการทำงานในชุมชนเมืองแล้วกลับบ้าน และผู้นำรุ่นใหม่ที่ผ่านมาผ่านระบบโรงเรียนผ่านความทันสมัยในชุมชนเมือง ซึ่งคนทั้งสามรุ่นนี้กำลังทำงานร่วมกันอยู่ในสังคมรากฐาน/ฐานหญ้า (Grass-roots) ยิ่งกว่านั้นเราก็มีทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในภาคประชาสังคม (Civil Society) ซึ่งหมายถึงชนชั้นกลางที่ได้รับการศึกษาศึกษาสมัยใหม่ อยู่ในภาคหรือหน่วยงานราชการ ภาคธุรกิจ ภาคองค์กรพัฒนาเอกชน/NGOs ภาคสื่อมวลชน คนเหล่านี้เป็นรอยเชื่อม / เป็นผู้เชื่อมต่อความสลับซับซ้อนของเมืองหลวงและของโลกกับท้องถิ่น และยังเป็นผู้เชื่อมวัฒนธรรมทั้งสองเข้าด้วยกัน

4. ทุนในรูปแบบที่สี่ คือ ทุนที่สังคมไทย หรือท้องถิ่นไทย และภาคประชาสังคมนำมากลับมาใช้ได้อย่างเต็มที่ และสามารถขุดด้วยอยู่ได้ในสถานการณ์ที่ผันแปร นั่นก็คือ ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Capital) แม้จะมีความเสื่อมโทรมและวิกฤตอยู่ในตัวเองไม่น้อย ดังจะพบว่าสภาพป่าและพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมและลดน้อยลงไปมาก ภาวะแห้งแล้ง และน้ำท่วม ปรากฏอยู่ในเกือบทุกจังหวัด อย่างไรก็ดี ขณะนี้ทรัพยากรธรรมชาติจำนวนหนึ่งถูกนำกลับมาใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการฟื้นฟู การอนุรักษ์ และยังใช้ประโยชน์ให้เป็นทุนทางสังคมในการสร้างฐานอาชีพ ฐานเศรษฐกิจ ฐานการมีชีวิตอยู่รอดและร่วมกันของชุมชน โดยเฉพาะในชุมชนชนบท ในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจได้พอสมควร

5. ทุนในรูปแบบสุดท้าย คือ ทุนที่เป็นกองทุนชุมชน (Social Fund) ในทุกสังคมชนบทจะมีการจัดการกองทุนสาธารณะของชุมชนอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นกองทุนฌาปนกิจ ธนาคารข้าว กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารควาย เป็นต้น การจัดการทางเศรษฐกิจที่เป็นทั้งปัจจัยการผลิต และปัจจัยการดำรงชีวิตนี้มีอยู่ในทุกชุมชน

ทุนที่กล่าวมาทั้งหมดนี้รวมกันแล้วเรียกว่า ทุนทางสังคม ซึ่งถือว่าเป็นมรดกตกทอดที่สืบทอดมาของสังคมไทย

ประเภททุนทางสังคม

เนื่องจากทุนทางสังคม คือ ลักษณะพิเศษทางสังคมที่เกี่ยวกับความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในสังคมและระหว่างสังคม จึงสามารถแบ่งทุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท (อ้างถึงใน อมรา พงศาพิชญ์, 2543) คือ

1. ทูทางสังคมประเภท “ผูกพัน” (Bonding Social Capital) เป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นที่สุด จนบางครั้งเรียกว่าเป็น “กาวทางสังคม” (Social Glue) เช่น ความผูกพันระหว่างสมาชิกในครอบครัว หรือในกลุ่มเครือญาติ (Ethnic group) ซึ่งประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก ญาติ

2. ทูทางสังคมประเภท “สะพาน” (Bridging Social Capital) เป็นความสัมพันธ์ที่มีความเหนียวแน่นไม่มาก แต่ช่วยให้การติดต่อมีความคล่องตัว บางครั้งอาจเรียกว่า “น้ำมันหล่อลื่นทางสังคม” (Social Oil) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ กับองค์กร เป็นคล้ายสะพานเชื่อมต่อระหว่างองค์กรต่างๆ โดยผ่านสมาชิกในองค์กรต่างๆ เหล่านั้น เป็นคล้ายสะพานเชื่อมต่อกันในแนวนอน (Horizontal level)

3. ทูทางสังคมประเภท “เชื่อมต่อ” (Linking Social Capital) เป็นการเชื่อมต่อระหว่างบุคคลที่มีฐานะทางสังคม หรืออำนาจแตกต่างกัน (Differing level of power of social status) เช่น เชื่อมต่อระหว่างนักการเมืองกับประชาชน หรือระหว่างบุคคลต่างระดับชั้นทางสังคม (Social Class) เหล่านี้ เป็นต้น

กระบวนการทุนทางสังคม

กระบวนการทุนทางสังคมนั้น มีองค์ประกอบอยู่ 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการและส่วนที่เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อม (อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548)

1. ส่วนแรก คือ กระบวนการ ประกอบด้วย 3 ส่วนย่อย ได้แก่

1.1 ส่วนที่เป็นระบบคิด จะเป็นส่วนที่มีความเป็นนามธรรมสูง ระบบคิดดังกล่าว จะมีทั้งส่วนที่มีมาแต่ดั้งเดิม อันได้แก่ ความเชื่อ ศรัทธา ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ที่ปัจเจกชน กลุ่ม องค์กร สถาบัน หรือชุมชน ได้สืบทอดกันมาจากบรรพชนในอดีต นอกจากนี้ ระบบคิดอีกส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ในปัจจุบัน ซึ่งก็รวมถึงความเชื่อ ศรัทธา ค่านิยม หรือธรรมเนียมปฏิบัติแบบใหม่ สำหรับสาระที่อยู่ในระบบคิดดังกล่าว ได้แก่ ระบบคิดที่เกิดจากค่านิยมที่มีการเอื้ออาทรต่อกัน มีการต่างตอบแทนกัน มีความไว้วางใจระหว่างกัน และมีความสามัคคี ฯลฯ เป็นต้น

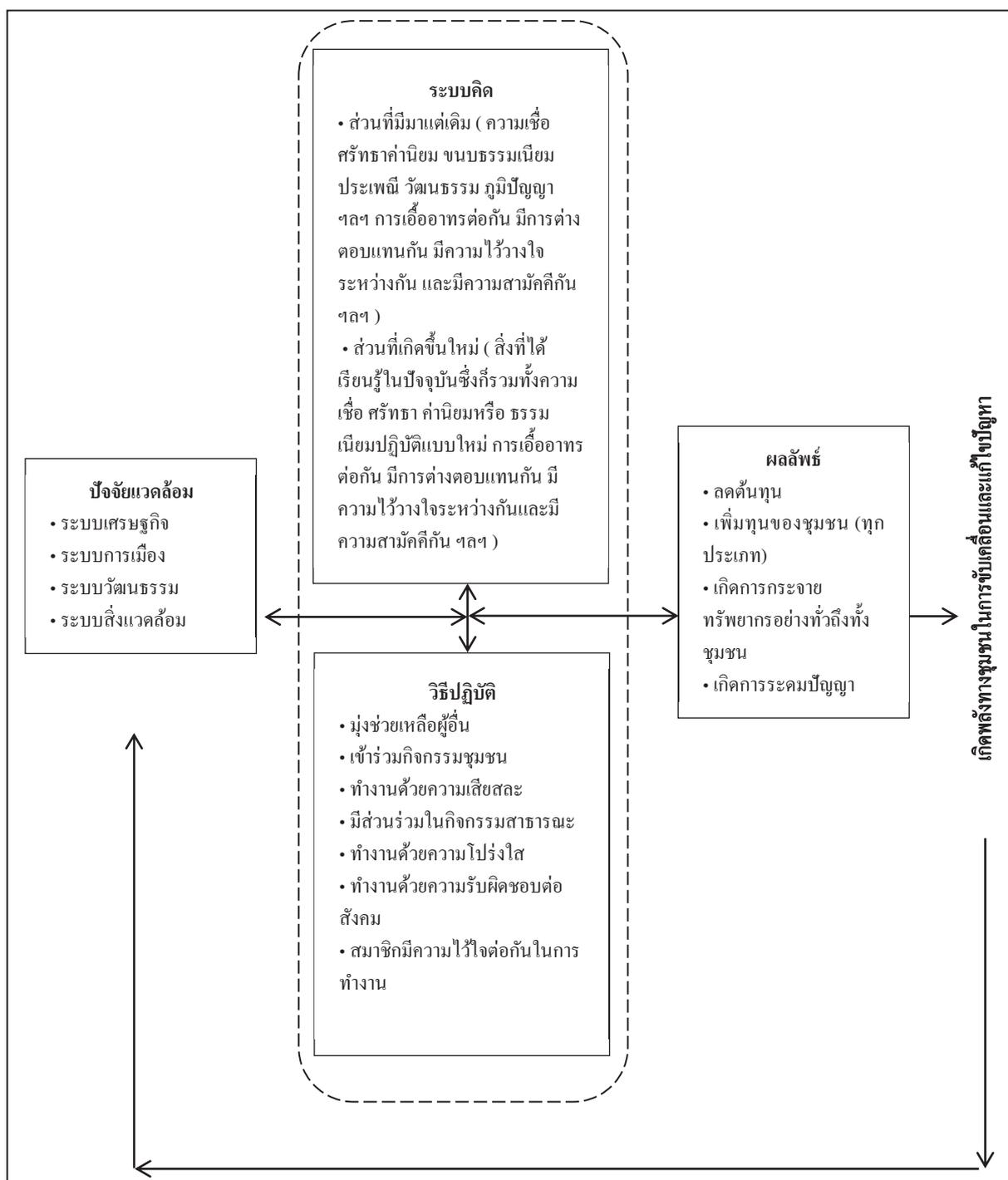
1.2 ส่วนที่เป็นวิธีปฏิบัติ จะเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับส่วนที่เป็นระบบคิด นั้นหมายความว่าเมื่อ ปัจเจกชน กลุ่ม องค์กร สถาบัน หรือชุมชนมีระบบคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระบบคิดดังกล่าวก็จะส่งผลให้สมาชิกมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร และมีความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

1.3 ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ จะเป็นส่วนที่เกิดจากผลของการที่สมาชิกมีระบบคิดและวิธีการปฏิบัติอย่างไร ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบของทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือเป็นทุนในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาทิ ทุนที่เป็นตัวเงิน (ทุนในรูปแบบของ

กองทุนชุมชน) ทุนมนุษย์ (แรงงานที่มีการลงแขกเอาแรงช่วยเหลือกัน) ทุนทรัพยากรธรรมชาติ (มีป่าไม้ที่เป็นป่าของชุมชน) ทุนภูมิปัญญา (มีความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาของชุมชน) โดยที่ทรัพยากรหรือทุนต่างๆเหล่านี้เป็นของชุมชน หรือเป็นของสาธารณะที่คนในชุมชนสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้

2. ส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมของกระบวนการ อันได้แก่ปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เป็นทั้งรูปธรรม (เงินทุนจากภายนอก เครื่องมือที่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก บุคลากรหรือนักวิชาการจากภายนอก) และนามธรรม (ความช่วยเหลือทางวิชาการจากภายนอก ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆจากภายนอก) ผลที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีจากภายนอกที่มีผลต่อระบบความคิดและวิธีปฏิบัติภายในกลุ่ม องค์กร สถาบัน และชุมชน)

การวิเคราะห์กระบวนการทุนทางสังคมจะวิเคราะห์ได้หลายระดับ อาทิ ระดับปัจเจก ระดับครัวเรือน ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรหรือทุนประเภทต่างๆ ในแต่ละระดับเป็นไปในลักษณะใด มีการกระจายอย่างทั่วถึงหรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันมากน้อยเพียงใด ดังแผนภาพด้านล่าง



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดกระบวนการทุนทางสังคม

ที่มา: วรวิไล โรมรัตน์พันธ์, ทุนทางสังคม (กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, 2548), 86.

จากภาพ ได้แสดงการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบในการศึกษาและวิเคราะห์ถึงทุนทางสังคมที่ทำให้ทราบถึงกระบวนการทุนทางสังคมในระดับต่างๆ

จะเห็นได้ว่า เหตุผลที่สำคัญในการสร้างกรอบความคิดการศึกษาทุนทางสังคมในรูปของกระบวนการ ได้แก่ การมุ่งจัดระบบความคิดที่มีความหลากหลายให้เป็นหมวดหมู่ชัดเจน และครอบคลุมคำอธิบายทั้งในส่วนที่เป็นเหตุและเป็นผลของการเกิดทุนทางสังคม และเพื่อบูรณาการมิติและความหมายที่เกี่ยวข้องกับทุนทางสังคม ให้มีความเชื่อมโยงและเป็นระบบเดียวกัน ซึ่งจะทำการอธิบายคำว่าทุนทางสังคมมีความชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้น สำหรับกระบวนการทุนทางสังคมประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ระบบคิด วิธีปฏิบัติ และผลลัพธ์ และส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยแวดล้อม ในการวิเคราะห์กระบวนการทุนทางสังคมสามารถวิเคราะห์ได้หลายระดับนับตั้งแต่ระดับปัจเจกจนถึงระดับเครือข่าย

สรุปว่า ทุนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มหรือสมาชิก เป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์แนวราบ โดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน

แนวคิดความสุขในการทำงาน

บุคคลที่มีความสุขคือบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกค้างค้ำ หรือมือคืดที่คอยรบกวนให้ไม่สบายใจ สามารถจัดความรู้สึกและเรื่องที่ค้างค้ำ (Unfinished Business) ภายในจิตใจให้หมดไปได้ (Perl, 1969 อ้างถึงใน อภา จันทรสกุล, 2535:134) ความสุขเป็นความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวด คนเราจะไม่มีความสุขถ้าเขาคิดว่าเขาไม่มีความสุข เมื่อบุคคลบอกว่ามีความสุขนั้นหมายถึงชีวิตเขามีความสุข ดังนั้น ความสุข จึงเป็นการประเมินความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลว่ามีความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ในขณะนั้น

ความหมายของความสุขอีกแนวหนึ่ง เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้อง โดยให้ความหมายว่า ความสุขคือการรู้จักเข้าใจตนเอง และสามารถบังคับ ควบคุมตนเองอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความคิด การพูด และการกระทำต่างๆ ตลอดจนการเลี้ยงชีพอย่างถูกต้อง และมีจิตใจที่ผ่องใส มีความ پاکเพียร ความไประมาทและความตั้งมั่น ทำให้เจ้าของชีวิตได้เข้าถึงความหมายของการเกิดเป็นมนุษย์ คือ มีชีวิตที่สงบเย็นและเป็นประโยชน์ (ประเวศ วะสี, 2530) สอดคล้องกับอริสโตเติล ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นกิจกรรมของวิญญาณ และวิญญาณจะมีความสุขก็ต่อเมื่อได้คิดและได้ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมที่ถาวรและเป็นคุณธรรมที่ฝังรากลึกอยู่ในจิตใจจนเป็นลักษณะนิสัยที่เรียกว่า “State of Character” และสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต(2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขคือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มี

ศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจได้สภาพ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่วนความสุขในทางพุทธศาสนา ซึ่งความสุขมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติธรรม พระพุทธศาสนาเน้นย้ำถึง “โลกธรรม” กล่าวคือ ธรรมที่ครอบงำสัตว์โลกอยู่ และสัตว์โลกย่อม เป็นไปตามธรรม อันประกอบด้วย อารมณ์ที่น่าปรารถนา (อิฏฐารมณ์) ได้แก่ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ฯลฯ และอารมณ์ที่ไม่น่าปรารถนา (อนิฏฐารมณ์) ได้แก่ เสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทుภัก ฯลฯ เมื่ออย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ให้พิจารณาว่าไม่เที่ยง เป็นทุกข์ มีความแปรปรวนเป็นธรรมดา อย่ายินดีในส่วนที่ปรารถนา อย่ายินร้ายในส่วนที่ไม่ปรารถนา ดังนั้น ความสุขในทางพระพุทธศาสนา จึงเน้นย้ำกับความสุขที่แท้คือจิตสงบ จิตว่างจากกิเลสตนเอง แม้มีอะไรมากระทบก็ไม่ตื่นเต้น ไม่ยินดียินร้าย ไม่หวาดเสียว ไม่สะดุ้งตื่นกลัวในเรื่องอะไรต่างๆ อย่างนั้นเรียกว่าจิตสงบ พอจิตสงบก็เป็นความสุขที่แท้ ขึ้นมาทันที (ปัญญา นันทภิกขุ, 2534)

จากความหมายของความสุขดังที่กล่าวมา ซึ่งต่างมีความหมายหลากหลายแตกต่างกัน จึงสามารถจำแนกความหมายลำดับขั้นของความสุขตามแนวทางศาสนาพุทธ(พระพรหมคุณาภรณ์, 2548) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความสุขเกิดจากการเสพวัสดุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ ตา หู จมูก ลิ้น และกายของเรา ซึ่งเป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนา

ขั้นที่ 2 ความสุขจากการให้ด้วยศรัทธา เมื่อมนุษย์ฝึกฝนพัฒนาจิตใจ มีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธาก็จะมีความสุขที่แท้จริงจากการให้

ขั้นที่ 3 ความสุขอันเกิดจากการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกสมมุติหรือไม่อยู่ด้วยความหวังจากสิ่งสมมุติที่ไม่ยั่งยืน

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง โดยใช้ “ธรรมสมาธิ 5 “ ได้แก่

1. ปราโมทย์ คือ ความชื่นบาน ไร้เรงสศไส
2. ปีติ คือ ความอิ่มใจ ปลาบปลื้มใจ
3. ปีตัสัทธา คือ ความสงบเย็นกายใจ ความผ่อนคลายรื่นสบาย
4. สุข คือ ความรื่นใจไร้ความขัดข้อง
5. สมာธิ คือ ความสงบอยู่ตัวมั่นสนิทของจิตใจ ไม่มีสิ่งรบกวนร้าวระคาย

ขั้นที่ 5 ความสุขอยู่เหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต

ขั้นของความสุขเป็นการเรียงจากหายไปสู่ละเอียดตามลำดับ โดยความสุขขั้นแรกๆ เกี่ยวข้องกับทางกายภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขขั้น 1 ซึ่งเป็นความสุขขั้นพื้นฐาน เป็นความสุข

จากการได้รับ ใด้บริโภค ใด้เสพ ส่วนชั้นที่ 2 เป็นความสุขที่เกิดจากการมีศรัทธา คือ หวังใ้ผู้รับมีความสุขอย่างแท้จริง ไม่ใช่ใ้เพื่อตนเองจะได้หน้า หรือใ้รับคำชม คำสรรเสริญ สำหรับข้อ 3 เป็นความสุขที่ใ้ต้องใช้ปัญญา ส่วนความสุขข้อ 4 และ 5 จะเกิดใ้กับคนที่ฝึกฝนพัฒนาแล้ว

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามความคิดของ Manian (2003,อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว,2551:38) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม การหัวเราะ มีความปลาบปลื้ม นำไปสู่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การใ้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจอย่างใ้ประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก อย่างเช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และสภาพแวดล้อมที่ดี บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ใ้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1.การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน และก่อให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ใ้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ใ้ความช่วยเหลือและใ้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ใ้ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ใ้ในความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นในงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานใ้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความใ้ใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อใ้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีความรับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานใ้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใ้รับจากความสำเร็จในงาน ใ้รับมอบหมายใ้ทำงานที่ท้าทาย ความสำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์จากการทำงานในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติใ้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว ความสุขในการทำงานจึงมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมจิตใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

กาฟวินและเมสัน (Gavin & Mason,2004, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว,2551:40) กล่าวถึง ความสุขว่าเป็นผลของความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.ความมีอิสระ คือบุคคลมีความคิดและความสามารถเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากคนรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2550) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือ การสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ได้แก่ การเข้าถึงพนักงานในเรื่องความสุขพื้นฐานทั้ง 8 ประการประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. ใจสงบ (Happy Soul) หมายถึง ความมีศรัทธาในศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. ปลอดภัย (Happy Money) หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

8. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่งคั่ง

Winter (2008, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2552) กล่าวถึงความหมายของความสุขว่าเป็น “สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้อยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด” นอกจากนี้เขายังกล่าวว่า ความสุขคือ Happiness คำๆนี้ประกอบด้วยอักษร 9 ตัว ได้แก่

H = Healthiness หมายถึง การมีสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับ ร่างกายแข็งแรงเป็นปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

คนเราจะสุขภาพดีได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์ ทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ อยู่ในที่มีอากาศสดชื่น แจ่มใส หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพตัวเองให้สมบูรณ์แข็งแรง

A = Abstinence หมายถึง การรู้จักควบคุมจิตใจตนเอง รู้จักความพอประมาณ ไม่อยากได้อะไรมากเกินไป อยากเป็นที่เกินตัว

มนุษย์เราจำเป็นต้องมีความฝันหรือความคาดหวังในชีวิต แต่ความฝันนั้นจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นฝันที่สามารถเอื้อมคว้าได้ เพราะถ้าฝันไกลเกินไปจะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ เดือดร้อน วุ่นวาย และถึงที่สุดแล้วเราต้องรู้จักมีความสุขในสิ่งที่ได้อยู่หรือได้รับมา คนที่ควบคุมจิตใจตัวเองได้ รู้จักพอ จะมีความสุขได้เสมอไม่ว่าอยู่สถานะใดก็ตาม

P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก

ความสงบสุขภายใน คือ การทำจิตใจให้สงบ ไม่เครียด ไม่วิตกกังวลเกินกว่าเหตุ หรือทุกข์ร้อนในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

ความสงบสุขภายนอก คือ ความสงบสุขภายในครอบครัว ความสงบสุขในสังคม จนถึงความสงบสุขของประเทศ

P = Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละให้ทาน ทำบุญ มีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

คนที่รู้จักให้จะได้สัมผัสถึงความสุขที่เกิดจากการให้ ความสุขที่เกิดจากการรักและปรารถนาดีต่อคนอื่น หรือความสุขที่เกิดจากการเสียสละ ตรงข้ามกับคนที่คิดแต่จะรับ จะไม่รู้จักความสุขละเอียดอ่อนเหล่านั้น แต่จะไขว่คว้าความสุขหยาบๆ ที่ไม่จริงยั่งยืน ซึ่งสุดท้ายก็นำพาความทุกข์มาให้

I = Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ทางสุจริต เพราะเงินที่มาจากการทำงานสุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

N = Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน ความมีมิตรภาพหรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นคนดีนั่นเอง

E = Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสนุกสนานเพลิดเพลิน อาทิเช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนังฟังเพลง หรือการหาความบันเทิงเร้าใจในรูปแบบอื่นๆ

S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย

S = Sexuality หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่ดี ซึ่งนอกจากจะหมายถึงการเช็กซ์ที่มีความสุขกับคู่ครองของคุณแล้ว ยังหมายรวมถึงการมีความรู้สึกดีๆ กับเพศตรงข้ามในลักษณะที่ยังไม่ก้าวไปถึงขั้นมีเพศสัมพันธ์ด้วย

วินเทอร์ กล่าวว่า หากใครมี H,A,P,P,I,N,E,S และ S มากเท่าไร คนคนนั้นก็จะมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น

Saligman (2002, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2552: 77-80) กล่าวว่า จิตวิทยาทางบวก (Positive Psychology) เน้นจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนของมนุษย์ ความสุขไม่ได้เป็นผลมาจากเงินหรือพันธุกรรมหรือโชคชะตา แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์เราสามารถบ่มเพาะขึ้นมาได้ด้วยการสำรวจหาและใช้จุดแข็งอุปนิสัยที่ดี คุณธรรมที่แต่ละคนมีอยู่แล้ว อีกทั้งจิตวิทยาทางบวก (Positive Psychology) เน้นศึกษาค่านิยมของการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) พฤติกรรมที่มีเป้าหมายในชีวิต การทำเพื่อส่วนรวม ความปลื้มปิติและด้านอื่นๆของการใช้ชีวิตอย่างได้คุณค่าสูงสุด (Optimal Living) ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ชีวิตในทางบวกและมีความสุขเพิ่มขึ้น รวมทั้งการทำให้คนรอบข้างและสังคมพลอยมีความสุขเพิ่มขึ้นไปด้วย

Dalai Lama & Cutler (1998, อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2552) กล่าวไว้ ดังนี้

1. ความสุขมีหลายระดับ ในทางพุทธศาสนากล่าวถึง เหตุปัจจัย 4 อย่างที่ทำให้เกิดสุข คือ ความมั่งคั่ง ความพึงพอใจทางโลก ความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ และความรู้แจ้ง แต่ประตูไปสู่ปัจจัยความสุขเหล่านี้ คือ สภาพทางจิตใจ (State of mind) ถ้าคุณมีสภาพจิตใจที่มีวินัยและสงบสุข รู้จักพอใจกับสิ่งที่คุณมีอยู่ ควบคุมสิ่งที่คุณทำได้ หรือเป็นอิสระจากเหตุปัจจัยภายนอก คุณก็จะมีโอกาสที่จะมีความสุข

2. วิธีพื้นฐานวิธีหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสุข คือ การพัฒนาความรักและความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ หากคุณยังมีสิ่งเหล่านี้อยู่ แม้คุณจะสูญเสียทรัพย์สินสมบัติภายนอกทุกสิ่งทุกอย่าง คุณก็ยังสามารถมีความสุขได้

3. การที่เรามีประสบการณ์ของสภาพอารมณ์ในทางบวก รัก กรุณา ให้อภัย เราจะเข้าไปใกล้ธรรมชาติที่แท้จริงของจักรวาลได้มากขึ้น และเราจะสร้างอารมณ์ความรู้สึกทางบวกได้มากขึ้น

4. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆ ด้วยความซื่อตรงเปิดเผยและใจกว้างด้วยความรักและความกรุณา เอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้เห็นส่วนดีของคนอื่นๆ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสุข

5. ความรักความกรุณาที่แท้จริง หมายถึง ภาวะที่มองคนอื่นๆ อย่างมนุษย์เพื่อนร่วมโลกที่เท่าเทียมกันและมีอะไรเหมือนกัน หากเราบ่มเพาะความกรุณาได้อย่างแท้จริง จะทำให้เรามองอะไรได้กว้างขึ้นกว่าตัวเราเอง และรู้สึกดีขึ้น มีความสุขขึ้น (ความปีติยินดี) ที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือคนอื่น

6. การมีสภาพจิตใจในทางบวก (ความรู้สึกที่ดี) ไม่ได้เป็นผลเฉพาะต่อตัวคุณเท่านั้น แต่จะเป็นผลดีต่อทุกคนที่คุณเข้าไปมีความสัมพันธ์ด้วย

7. อย่างแปลความสุข (Happiness) กับความสำราญ (Pleasure) ความสำราญเป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึกชั่วคราที่คู่คล้ายกับความสุข แต่ไม่มีความลึกซึ้งและไม่ยั่งยืน ส่วนความสุขมีพื้นฐานที่มีความหมาย มั่นคงและยืนยาวกว่า

8. ความสุขเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ โดยใช้เวลา

9. คุณจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงอารมณ์ในทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความโกรธและความเกลียด และทดแทนอารมณ์นั้นด้วยความอดทนและอดกลั้น หรือทดแทนด้วยความคิดในเชิงบวก

10. คุณสามารถพัฒนา “จิตใจที่ดี” ด้วยการฝึกฝนตนเอง ซึ่งจะช่วยลดโอกาสที่คุณจะลงมือทำในสิ่งที่มีลักษณะทำลายล้าง ไม่สร้างสรรค์ลงไปได้

ดัชนีวัดความสุข

ในปัจจุบันทั่วโลกต่างได้เห็นความสำคัญของการวัดความเจริญเติบโตของประเทศด้วยตัวชี้วัดด้านความสุขแทนตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีค่าตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนดังต่อไปนี้

1. ดัชนีวัดคุณภาพชีวิต พัฒนาโดย UNESCAP มองคุณภาพชีวิตในฐานะที่เป็นภาพรวมขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันใน 7 ด้าน คือ สุขภาพ การใช้ปัญญา ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชุมชน สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม

2. ดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน พัฒนาโดย United Nations Commission on Sustainable Development (UNCSD) ซึ่งยึดหลัก Pressure state-respond Framework (PSR) โดยจัดแบ่งเป็น 4 หมวด ได้แก่ หมวดสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสถาบัน/องค์กร

3. ดัชนีอยู่ดีมีสุขของเด็กและเยาวชน (Child and youth Well-Being Index: CWI) พัฒนาโดย Foundation for Child Development ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดผลการพัฒนาเด็กและเยาวชนในประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย ความอยู่ดีมีสุขทางเศรษฐกิจของครอบครัว สุขภาพ (ความปลอดภัย/พฤติกรรม) การศึกษา ความสัมพันธ์ทางสังคม (ความสุขทางอารมณ์ ความเชื่อมโยงในชุมชน)

4. ความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) ของประเทศภูฏาน ใช้วัดความสุขที่แท้จริงของคนในสังคมที่เกิดจากการพัฒนาด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป ภายใต้หลักการสำคัญ 4 ประการ คือ การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable economic development) การอนุรักษ์และส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural conservation) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural preservation) และการมีธรรมาภิบาล (Good Governance)

5. ดัชนีโลกแห่งความสุข (Happy Planet Index: HPI) พัฒนาโดย New Economics Foundation วัดความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพต่อความอยู่ดีมีสุขของมนุษย์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความยืนยาวของชีวิต ความพอใจในชีวิต และความต้องการบริโภคทรัพยากรธรรมชาติ

6. ความสุขรูปแบบสมบูรณ์ (Wellness Model) เซทท์เลอร์ ได้นำรูปแบบของความสมบูรณ์ มาใช้ในวงการอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัย วิสคอนซิน ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์แบบที่สุด เพราะประกอบด้วยการใช้ชีวิตทั้ง 6 ด้าน โดยผู้ตอบจะรายงานถึงระดับความตระหนักในตนเองว่าใช้ชีวิตแต่ละด้านเป็นอย่างไร มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านอารมณ์และเพศสัมพันธ์ ด้านสติปัญญา ด้านการงานอาชีพ(การเรียน) และด้านจิตวิญญาณ

ส่วนดัชนีวัดความสุขที่ประเทศไทยจัดทำขึ้น มีดังนี้

1. ดัชนีความสุขมวลรวม (GDH : Gross Domestic Happiness index) ของสำนักเอบีแค โพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ สำรวจความสุขของประชาชนทั่วไป 10 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพชุมชนที่พอกอาศัย ด้านสภาวะเศรษฐกิจของตนเอง ด้านการศึกษา ด้านธรรมชาติ ด้านการเมือง-รัฐบาล-องค์กรอิสระ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และด้านกระบวนการยุติธรรม

2. ดัชนีวัดความสุขของคนไทย (Thai Mental Health Indicator หรือ TMHI) ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป พบว่า ความสุขและสุขภาพจิตเป็นเรื่องเดียวกันในบริบทสังคมไทย มี 4 องค์ประกอบคือ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ ปัจจัยสนับสนุน

3. ดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย ของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้มีการระดมความคิดและรับฟังข้อคิดเห็นจากภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง กำหนดปัจจัยพื้นฐานร่วมในการสร้างความสุขของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักของดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทยได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีสุขภาพครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจเข้มแข็งและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล

4. ดัชนีวัดความสุขในโครงการยุทธศาสตร์เมืองไทยแข็งแรง ได้กำหนดดัชนีวัดความสุขใน 4 มิติ ดังนี้ มิติทางกายภาพ มี 6 เป้าหมาย ได้แก่ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารถูกสุขลักษณะ อัตราการป่วยและตาย การบริโภคแอลกอฮอล์และยาสูบ อัตราการเจ็บและตายด้วยอุบัติเหตุ และมีหลักประกันเข้าถึงสุขภาพ มิติทางใจ มี 3 เป้าหมาย ได้แก่ ครอบครัวอบอุ่น อัตราการฆ่าตัวตาย และมีความฉลาดทางสติปัญญาและอารมณ์ มิติทางสังคม มีเป้าหมาย ได้แก่ ความปลอดภัย การได้รับการศึกษา การมีสัมมาชีพ และที่อยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะ และ มิติทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ มี 4 เป้าหมาย ได้แก่ ลด ละ เลิกอบายมุขและสิ่งเสพติด มีความสามัคคี มีสติ และยึดมั่นในหลักศาสนาธรรม

สรุป ด้านแนวคิดความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นในการทำงานต้องเกิดขึ้นจากการรักในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากการทำงาน รวมถึงผลของงานนั้นๆ โดยจะแสดงออกด้วยการยิ้ม หัวเราะ และการแสดงความภาคภูมิใจจากงานที่ได้ปฏิบัติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถรวบรวมผลงานวิจัยได้ดังนี้

สุพัตรา จันทร์เทียน (2543) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์กรและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ กรณีศึกษาวิทยาลัยบรมราชชนนี เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้เรื่องศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวิทยาลัยมีสภาพความพร้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่มีข้อจำกัดเป็นอุปสรรค ได้แก่ การที่วิทยาลัยฯ มีอาจารย์จำนวนน้อยเนื่องจากงบประมาณที่จำกัดของ

ภาครัฐ อาจารย์แต่ละท่านต้องรับผิดชอบงานมากมายหลายด้าน ทำให้โอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีน้อย และยังพบว่าศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในบางส่วนยังอยู่ในระดับปานกลาง

พิณสวัน ปัญญา มาก (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาหน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ในเรื่องขององค์ประกอบ 5 ประการ ของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ พนักงานในหน่วยธุรกิจมีการรับรู้ถึงความสำคัญขององค์ประกอบทั้งห้าเรียงลำดับ ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลวัตของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจัดการความรู้ การเพิ่มอำนาจบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์กร

ปัญญา อัสวกุลประดิษฐ์ (2544) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนกรณีศึกษาธนาคารออมสิน กับบริษัท ยูโนแคลไทยแลนด์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการในการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้นั้นมีทั้งส่วนเหมือนกันและส่วนที่ต่างกัน กล่าวคือ สิ่งที่มีทั้งสององค์กรมีความคล้ายคลึงกันคือ ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ เห็นว่าการทำงานกับการเรียนรู้เป็นเรื่องเดียวกัน มุ่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากความเต็มใจของสมาชิกในองค์กร ไม่ได้เกิดจากการบังคับ และมีกิจกรรมโครงการต่างๆมากมายที่เอื้อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักการของ Senge ที่มา และแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ กิจกรรมต่างๆ แบบประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวโน้มในอนาคต

กรรณา พลใส (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างในการเสริมสร้างพลังอำนาจงานทั้งในด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการ คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนวิธีคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆ คิด พิจารณา ทบทวน ค้นหาข้อมูลประกอบด้วยตนเองเพื่อการพัฒนางาน โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ดีเพื่อถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองใน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับข้อเสนอจากการศึกษา คือ สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองชัดเจน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ของหน่วยงาน มีการถ่ายทอดความรู้ข้ามสายงานระหว่าง ฝ่าย กลุ่ม กอง สำนัก เพื่อเชื่อมโยงการทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน

ธัญพร วณิชกฤษา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในชุมชน : กรณีศึกษาด้านการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยชุมชนมีส่วนร่วม จังหวัดสมุทรสงคราม จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการความรู้ในชุมชน มีส่วนประกอบสำคัญคือ ความรู้ คน และกระบวนการ ความรู้คือความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการ โดยมีคนเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ และกระบวนการจึงเป็นวิธีเชื่อมประสาน คน ความรู้ และกระบวนการเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งรูปแบบการจัดการความรู้มีความสอดคล้องกับแบบจำลองปลาทูน่า (TUNA Model) อย่างยิ่งและกระบวนการจัดการความรู้ที่เชื่อมต่อกัน เมื่อมีการนำไปใช้และพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ จะมีการเพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น ทั้งหมดนี้เกิดขึ้นภายในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการพูดคุยแต่สิ่งดีๆ ให้แก่กัน

สุทธิมน ศรีโชติ และคณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ขององค์กรในประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประโยชน์ของการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้านตามกรอบแนวคิดภาคนิพนธ์ คือ การตระหนักรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ วัฒนธรรมและความเชื่อ โดยเฉพาะวัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบแรงจูงใจ ระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้ที่สำคัญคือ การสนับสนุนจากผู้นำ วัฒนธรรมการเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ง่ายและสะดวกต่อการแสวงหา สืบค้นและเผยแพร่ข้อมูล ความตระหนักในความสำคัญของการจัดการความรู้ การวัดผลสำเร็จของการจัดการความรู้

ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการจัดการความรู้คือ บุคลากรไม่เข้าใจการจัดการความรู้และไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้ไม่เกิดความร่วมมือในการสร้างและจัดการความรู้ การจัดเก็บเอกสารมีปัญหาในเรื่องคลังข้อมูล เพราะยังไม่มีรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและไม่ได้อยู่ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การจัดการความรู้ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ปัญหาการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ อีกทั้งการวัดผลการจัดการความรู้ทำได้ยาก เพราะไม่มีตัววัดความสำเร็จในการจัดการความรู้

ผู้บริหารมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน ภาระงานประจำที่มีมากทำให้ไม่มีเวลาในการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูล

ลำดวน โรจนรัตน์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของชุมชนฟ้าครามนคร เทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของชุมชนฟ้าครามนคร เทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาแนวทางในการนำปัจจัยแห่งการเรียนรู้ไปเป็นต้นแบบประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่นๆต่อไป เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่เป็นผู้นำในชุมชนฟ้าครามนคร เทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนฟ้าครามนครมีการดำเนินงานเป็นไปตามปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 8 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม 3) ปัจจัยด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) ปัจจัยด้านการจัดการ 5) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 6) ปัจจัยด้านระบบองค์กร 7) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน 8) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

พันจ่าตรีวิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ด้านความรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิดอ่าน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติไปตามอายุ สังกัดหน่วยงาน ระดับการศึกษา จำนวนวันรับราชการ การฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าร่วมประชุม การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ความพอใจต่อการบริหารจัดการของหน่วยงาน ความภูมิใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานและความภูมิใจต่อการรับราชการทหาร

มานะ ด่านเท่ง (2554) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลควนสตอ อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลควนสตอ อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล โดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับกลยุทธ์ และแนวทางในการดำเนินการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการศึกษารวม 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางและเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรม สัมมนา ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับต่างๆ

2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารเป็นคนเปิดกว้างทางความคิด เต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นหรือความรู้สึกของผู้อื่น มีการปลูกฝังให้บุคลากรสร้างทัศนคติของการร่วมมือกัน ผู้บริหารมีส่วนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนให้มีการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุยปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ มีการสัมมนาหรือประชุมกันของพนักงานในองค์กร มีการเปิดใจและแสดงความรู้สึกที่เป็นจริงในทีมงาน โดยมีการรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการส่งเจ้าหน้าที่รับการอบรมด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง มีการติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายในองค์กรสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน มีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร

5. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดสำนักงานเป็นสัดส่วน ห้องทำงานตกแต่งอย่างสวยงาม สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเครื่องใช้วัสดุสำนักงานที่จำเป็นในการทำงาน และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

แนวทางและการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีกลยุทธ์ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในบทบาทอำนาจหน้าที่ มีการทบทวนความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ เป็นระยะๆอย่างต่อเนื่อง ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ควรมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์องค์กรและผู้บริหาร ให้แก่พนักงาน ประชาชนในพื้นที่ อย่างทั่วถึง และเข้าใจได้ง่ายขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีการติดตามประเมินผล ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนา ให้ความรู้ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแก่บุคลากร มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีภายใน มีกิจกรรมการแสดงออก การอยู่ร่วมกันตลอดจนการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรมีการออกประชุมประชาคมร่วมกันเป็นทีมระหว่างพนักงาน ผู้บริหาร สมาชิกและประชาคม ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ อบรม.ควนสตอ ควรจัดหรือติดตั้งระบบเสียงตามสายภายใน โดยจัดให้บุคลากรสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามสำนัก/ส่วนต่างๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และมีการติดตั้งระบบไฟ แสง สี ให้เหมาะสมกับห้องประชุม ควรจะมีการจัดให้มีสถานที่เพื่อทำพิธีทางศาสนา ให้เป็นสัดส่วนมากขึ้น โดยแยกห้องเทศ

หญิง เพศชาย ควรมีห้องพยาบาลให้แก่พนักงานหรือประชาชนที่มาติดต่อ มีเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ มีป้ายประชาสัมพันธ์ในย่านชุมชน

สุรางค์ มะลิทอง (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวพันในงาน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพในการบริการของพนักงานบริการลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเกี่ยวพันในงาน ระดับความสุขในการทำงาน และระดับคุณภาพในการบริการ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวพันในงาน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพในการบริการ และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพในการทำงานจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องในงานและมีความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความเกี่ยวพันในงานในระดับสูง มีความสุขในการทำงานในระดับสูง ความเกี่ยวพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการบริการ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการ

บุศยรินทร์ ศิลกรธนบุลย์ (2553) ศึกษาเรื่อง ผลของการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาบ้านศรีจอมแจ้ง หมู่ 1 ตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา พบว่า ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนบ้านศรีจอมแจ้งมีอยู่มากมาย ทั้งทุนทางสังคมที่มีอยู่ภายในชุมชนและภายนอกชุมชนที่นำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนบ้านศรีจอมแจ้ง คือ

ทุนทางสังคมที่มีอยู่ภายในชุมชน ประกอบด้วย ทุนทรัพยากรธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนบุคคล ทุนองค์กรหรือกลุ่มต่างๆ ในชุมชน ทุนเครือข่าย ทุนทางเศรษฐกิจและทุนการศึกษา การเรียนรู้เพราะทุนเหล่านี้ชุมชนบ้านศรีจอมแจ้งใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนและองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืนทำให้ทุกคนที่ส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน และผลของการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนทำให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนเป็นอย่างมากและมีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำไปต่อรองกับภายนอกชุมชนได้

ทุนภายนอกชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน ประกอบด้วย ทุนเศรษฐกิจ ทุนการศึกษาและทุนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าทุนภายนอกชุมชนนั้นมีผลต่อการพัฒนาชุมชนน้อยกว่าทุนทางสังคมที่มีอยู่ภายในชุมชนเพราะทุนภายนอกชุมชนเพราะทุนภายนอกชุมชนจะเน้นให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐและเอกชนเข้ามาแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรหรือแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

ผลของการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนบ้านศรีจอมแจ้งพบว่า ชุมชนบ้านศรีจอมแจ้งมีการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งและสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีคุณภาพในกลุ่มข้างอินทรีย์และมีการจัดระบบระเบียบต่างๆ ในการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน ทำให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็งในกลุ่มออมทรัพย์ สมาชิกก็จะมีเงินเก็บออมไว้ใช้ประโยชน์เมื่อต้องการใช้เงิน ไม่ต้องไปกู้ยืมเงิน

นอกระบบมาใช้และทำให้สมาชิกรู้จักเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็นอีกด้วย เมื่อชาวบ้านศรีจอมแจ้งนำทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ในการพัฒนาชุมชนแล้วทำให้เกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ต้องรอแต่ทางภาครัฐและเอกชนมาช่วยสนับสนุนในการทำกิจกรรมทุกอย่าง จึงทำให้สามารถไปต่อตรงกับภายนอกชุมชนได้เป็นอย่างดี และผลของการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการพัฒนาชุมชนนั้นยังทำให้ชุมชนเกิดการพึ่งพาและอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องและเครือญาติ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในชุมชนก็สามารถช่วยกันแก้ไขได้ ทำให้ชุมชนเกิดความรักสามัคคีและเกิดความเข้มแข็งขึ้นภายในชุมชนบ้านศรีจอมแจ้ง

อุมาภรณ์ บุญประเสริฐ (2553) ศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมของชาวชนบทไทย กรณีศึกษาชุมชนบ้านบนดอน หมู่ 4 ตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี โดยในการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย เครือข่าย (Network) บรรทัดฐาน (Norms) และความไว้วางใจ (Trust) เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอะไรที่สามารถบอกถึงระดับทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรในชุมชน ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับทุนทางสังคม และส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า ชาวชนบทไทยชุมชนบ้านบนดอน หมู่ 4 ตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรีมีระดับทุนทางสังคม มีค่าเท่ากับ 4.15 ซึ่งถือว่ามีระดับทุนทางสังคมในระดับมาก

สภาพพื้นที่ตำบลโลกสะอาด

ตำบลโลกสะอาด ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอนองแสง จังหวัดสระบุรี เดิมเรียกว่าตำบลหนองกระชาตขึ้นกับอำเภอลำไ้ แต่ต่อมาแยกเป็นอำเภอนองแสงและเปลี่ยนชื่อเป็นตำบลโลกสะอาด ราษฎรในพื้นที่ส่วนใหญ่อพยพมาจากประเทศลาว

สภาพพื้นที่ของตำบลโลกสะอาด เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานไหลผ่านจำนวน 1 สาย การคมนาคมภายในตำบล มีถนน คสล. 13 สาย ถนนลาดยาง 2 สาย ถนนลูกรัง 19 สาย ถนนดิน 2 สาย แหล่งน้ำธรรมชาติ ลำห้วย ลำน้ำ 12 แห่ง มีโรงเรียน 1 แห่งคือ โรงเรียนวัดหนองกระชาต เปิดสอนเฉพาะชั้นอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีวัด 5 แห่งได้แก่ วัดหนองนกชุม วัดจี่งาม วัดหนองกวังโจน วัดหนองกระชาต และวัดหนองหลัว มีสาธารณสุข 1 แห่ง การสื่อสาร โทรศัพท์ สาธารณะจำนวน 13 แห่ง มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน

อาณาเขตตำบล ทิศเหนือติดต่อกับตำบลหัวโพ ทิศใต้ติดกับตำบลโพนทองและตำบลโคกตูม อำเภอหนองแค ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลม่วงหวาน ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลหนองกบ และตำบลหนองควายโซ จังหวัดสระบุรี

ประชากรในตำบลโคกสะอาดมีจำนวนทั้งหมด 2,023 คน โดยแบ่งออกเป็น 7 หมู่ ดังนี้ หมู่ที่ 1 จำนวน 84 ครัวเรือน ประชากรทั้งหมด 323 คน หมู่ที่ 2 จำนวน 116 ครัวเรือน ประชากรทั้งหมด 460 คน หมู่ที่ 3 จำนวน 97 ครัวเรือน ประชากรทั้งหมด 388 คน หมู่ที่ 4 จำนวน 45 ครัวเรือน ประชากรทั้งหมด 164 คน หมู่ที่ 5 จำนวน 57 ครัวเรือน ประชากร 251 คน หมู่ที่ 6 จำนวน 72 ครัวเรือน ประชากร 297 คน หมู่ที่ 7 จำนวน 37 ครัวเรือน ประชากร 143 คน

สภาพเศรษฐกิจของตำบล ประชาชนส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เพาะเห็ดฟาง เลี้ยงไขไก่ ไร่ข้างและทำงานในโรงงาน

ประชากรในตำบลโคกสะอาดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ที่อาศัยอยู่มาตั้งแต่บรรพบุรุษ ที่อพยพมาจากประเทศลาวจนกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ตำบลโคกสะอาด” เป็นวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี การสำรวจพื้นที่และการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามรวมถึงนำมาทำกรอบแนวคิดในการวิจัยและใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

ลักษณะของข้อมูล

ลักษณะของข้อมูลของงานวิจัย เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questionnaire) คำถามมาตราส่วนประมาณค่า และ คำถามปลายเปิด โดยกำหนดคำถามไว้ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่
 - 1.1 สถานภาพทางประชากร ประกอบด้วย เพศและอายุ จัดการวัดข้อมูลเป็นนามบัญญัติ (Nominal scale)
 - 1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จัดการวัดข้อมูลเป็นนามบัญญัติ (Nominal scale)
 - 1.3 สถานภาพทางสังคม ประกอบด้วย การศึกษา ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน และการเป็นสมาชิกกลุ่ม จัดการวัดข้อมูลเป็นนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. ข้อมูลเพื่อใช้วัดระดับทุนทางสังคมของบุคคล ความสุขในการทำงาน และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด โดยแบ่งออกเป็น ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ ด้านการ

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ ซึ่งวัดกลุ่มตัวอย่าง 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยใช้แบบประเมินค่าลักษณะ Likert scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและความกว้างของอันตรภาคชั้น (ณัฐพล เนตรหิน 2550 : 30) ดังนี้

มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5	(4.21 - 5.00)
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4	(3.41 - 4.20)
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3	(2.61 - 3.40)
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2	(1.81 - 2.60)
น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1	(1.00 - 1.80)

การแปลค่าคะแนนโดยเฉลี่ย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) กำหนดช่วงของการวัด ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

3. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) หากค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการสัมประสิทธิ์ ครอนบาร์ก (α)

4. เป็นคำถามแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตำบลโคกสะอาด เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตำบลโคกสะอาด

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

1.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลในที่ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.2 ศึกษาข้อมูลด้านทฤษฎีโดยละเอียด จากความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

2.1 ลงพื้นที่เพื่อสำรวจพื้นที่และขอข้อมูลเบื้องต้นของพื้นที่รวมถึงทำความรู้จักของผู้ที่สามารถให้ข้อมูลในเชิงลึกได้ และเก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพื้นที่ในการทำวิจัยและกลุ่มประชากร เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการเขียนกรอบแนวคิด

2.2 เตรียมแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลโคกสะอาดจำนวน 7 หมู่

3. ประชากร ประชากรคือประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกสะอาด จำนวน 2,026 คน

4. การสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 กลุ่ม ตามจำนวนหมู่ในตำบลโคกสะอาดที่มีทั้งสิ้น 7 หมู่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) คือการหาจำนวนตามโควตาของสัดส่วนประชากรเพื่อผู้วิจัยจะได้แจกแบบสอบถามจนครบตามจำนวนโควตาของสัดส่วนที่กำหนด

5. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งก็คือประชากรทั้งหมดในตำบลโคกสะอาด โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมมาจากการสุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (1941 : 547) ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นเป็น 95% จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้จำนวน 334 คน

โดยกำหนดให้	n	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
	N	แทน ขนาดประชากร
	e	แทน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น (+/- 0.05)

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad n \geq \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$\text{จะแทนค่าได้} \quad n \geq \frac{2,026}{1+2,026(0.05)^2}$$

เพราะฉะนั้น กลุ่มตัวอย่างคือ 334 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

แบ่งแยกตามพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หมู่ที่ 1	323	53
หมู่ที่ 2	460	75
หมู่ที่ 3	388	64
หมู่ที่ 4	164	28
หมู่ที่ 5	251	42
หมู่ที่ 6	297	49
หมู่ที่ 7	143	23
รวม	2,026	334

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1.1 รวบรวมข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด เพื่อนำมาทำการตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้องและกำหนดรหัสเพื่อนำมาใช้ในการคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

1.2 นำผลที่ได้จากการคำนวณมาสร้างตารางเพื่ออ่านค่าและวิเคราะห์ข้อมูล

1.3 อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การแปลผลข้อมูลที่ได้รับอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

2.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 สถิติที่ใช้การทดสอบสมมุติฐานที่เป็นความ โดยใช้ค่า T-test, F-test ในรูปแบบของการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA)

3. ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด” ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโคกสะอาด จำนวน 334 คน ได้คืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างได้นำข้อมูลมาจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทางประชากร แบ่งออกเป็น เพศ และอายุ สถานภาพทางเศรษฐกิจ แบ่งออกเป็น อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางสังคม แบ่งออกเป็น ระดับการศึกษา ระยะเวลาการอาศัยในชุมชน และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ใช้ค่าสถิติ ร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง แสดงตามตารางที่ 2 ถึง ตารางที่ 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(n)	ร้อยละ
ชาย	133	39.8
หญิง	201	60.2
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน พบว่ามีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นจำนวนเพศหญิง 201 คน และจำนวนเพศชาย 133 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 และ 39.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(n)	ร้อยละ
20-40 ปี	120	35.9
41-60 ปี	197	59.0
61 ปีขึ้นไป	17	5.1
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดอายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างอายุ 20-40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 กลุ่มตัวอย่างอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน(n)	ร้อยละ
อาชีพที่มีรายได้ประจำ	77	23.1
อาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ	257	76.9
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ มีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพที่มีรายได้ประจำ โดย กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพที่มีรายได้ประจำ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(n)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	153	45.8
10,001 - 30,000 บาท	171	51.2
30,001 บาทขึ้นไป	10	3.0
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 30,000 บาท มีมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(n)	ร้อยละ
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	279	83.5
อนุปริญญาหรือสูงกว่า	55	16.5
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน

ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน	จำนวน(n)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	41	12.3
21 – 40 ปี	158	47.3
41 ปีขึ้นไป	135	40.4
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน 21-40ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 158 คน คิดเป็น 47.3 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน 41 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในชุมชน ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละจำแนกตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

การเป็นสมาชิกกลุ่ม	จำนวน(n)	ร้อยละ
ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	173	51.8
เป็นสมาชิกกลุ่ม	161	48.2
รวม	334	100

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกลุ่ม จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2

การนำเสนอข้อมูลด้านทุนทางสังคม และ ด้านความสุขในการทำงาน ใช้ค่าสถิติ เฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ตามตารางที่ 9-10

ตารางที่ 9 ระดับทุนทางสังคม

ทุนทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านเครือข่าย			
1. ท่านพบปะสนทนากับสมาชิกภายในครอบครัวเป็นประจำ	3.99	0.749	มาก
2. ท่านไปร่วมกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้านและตำบลโดยสม่ำเสมอ	3.39	0.804	ปานกลาง
3. ท่านมีการทำงาน/ติดต่อกับเครือข่ายนอกหมู่บ้านและชุมชนอื่น	2.95	0.927	ปานกลาง
รวม	3.44	0.630	มาก
ด้านปทัสถาน			
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของหมู่บ้านและตำบล	3.47	0.738	มาก
5. ท่านให้ความช่วยเหลือส่วนรวมของหมู่บ้าน โดยการบริจาคทรัพย์สินหรือแรงงานเพื่อสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์	3.43	0.718	มาก
6. ท่านมีความเชื่อและศรัทธาในกฎของหมู่บ้าน	3.60	0.658	มาก
รวม	3.49	0.604	มาก

ตารางที่ 9 ระดับทุนทางสังคม (ต่อ)

ทุนทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความไว้วางใจ			
7.ท่านมีความไว้วางใจต่อคนในหมู่บ้าน	3.61	0.661	มาก
8.ท่านมีความไว้วางใจผู้นำชุมชน	3.61	0.688	มาก
9.ท่านมีความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยในหมู่บ้านของท่าน	3.52	0.731	มาก
รวม	3.62	0.580	มาก
โดยรวม	3.52	0.731	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับทุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.731) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับทุนทางสังคมด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.580) ด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.604) และด้านเครือข่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.630) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับทุนทางสังคมในระดับมาก คือ พบปะสมาชิกภายในครอบครัวเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.749) มีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของหมู่บ้านและตำบล ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.738) ให้ความช่วยเหลือส่วนรวมของหมู่บ้านโดยการบริจาคทรัพย์หรือแรงงานเพื่อสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.718) มีความเชื่อและศรัทธาในกฎของหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.658) มีความไว้วางใจผู้นำชุมชน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.661) มีความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยในหมู่บ้าน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.688) กลุ่มตัวอย่างมีระดับทุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ไปร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านและตำบลโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.814) และมีการทำงาน/ติดต่อกับเครือข่ายนอกหมู่บ้านและชุมชนอื่น ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.927)

ตารางที่ 10 ระดับความสุขในการทำงาน

ความสุข	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการติดต่อสัมพันธ์			
1.ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนในชุมชน	3.68	0.627	มาก
2.ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานในกลุ่มหรือชุมชน	3.40	0.775	ปานกลาง
รวม	3.54	0.611	มาก

ตารางที่ 10 ระดับความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ความสุข	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสำเร็จในงาน			
3. ท่านภูมิใจในงานของกลุ่มหรือชุมชนที่ร่วมดำเนินการจนสำเร็จ	3.51	0.876	มาก
4. ท่านพอใจที่ได้เห็นงานประสบความสำเร็จ	3.75	0.910	มาก
รวม	3.64	0.827	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ			
5. คนในครอบครัวยอมรับในตัวท่าน	4.06	0.755	มาก
6. คนในชุมชนยอมรับในตัวท่าน	3.31	0.746	ปานกลาง
รวม	3.58	0.595	มาก
โดยรวม	3.62	0.782	มาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.782) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.827) ด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.595) ด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.611) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขในระดับมากคือ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.627) ภูมิใจในงานของกลุ่มหรือชุมชนที่ร่วมดำเนินการจนสำเร็จ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.876) พอใจที่ได้เห็นงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.910) คนในครอบครัวยอมรับในตัวท่าน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.755) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลางคือ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานในกลุ่มหรือชุมชน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.775) และ คนในชุมชนยอมรับในตัวท่าน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.746)

ตัวแปรตาม

การนำเสนอข้อมูลในการวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม และแบ่งเป็นรายด้านได้แก่ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมเป็นทีม และด้านการศึกษาที่มีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง

ตารางที่ 11 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม

ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	ระดับ
1.ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	3.46	0.589	มาก	3
2.ด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	3.14	0.629	ปานกลาง	4
3.ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์	2.77	0.765	ปานกลาง	5
4.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.47	0.600	มาก	2
5.ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ	3.78	0.878	มาก	1
โดยรวม	3.32	0.484	ปานกลาง	-

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.484) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.878) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.600) ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.589) ด้านที่มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.629) และด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.765)

ตารางที่ 12 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด

ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	ระดับการเรียนรู้					\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านตั้งใจพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง	50 (15.0)	151 (45.2)	120 (35.9)	13 (3.9)	-	3.71	0.764	มาก
2.ท่านนำความรู้เดิมมาใช้โดยไม่ได้นำความรู้ใหม่มาประยุกต์	29 (8.7)	139 (41.6)	137 (41.0)	28 (8.4)	1 (0.3)	3.50	0.782	มาก
3.ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับคนในชุมชน	13 (3.9)	96 (28.7)	156 (46.7)	69 (20.7)	-	3.16	0.791	ปานกลาง
โดยรวม						3.46	0.589	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.589$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านตั้งใจพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.764$) ท่านนำความรู้เดิมมาใช้โดยไม่ได้นำความรู้ใหม่มาประยุกต์ ($\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.782$) และท่านแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับคนในชุมชน ($\bar{X} = 3.16, S.D. = 0.791$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	ระดับการเรียนรู้					\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำไปปรับปรุง	30 (9.0)	175 (52.4)	107 (32)	22 (6.6)	-	3.64	0.738	มาก
2. ท่านปรับความคิดและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในกลุ่ม	9 (2.7)	82 (24.6)	142 (42.5)	100 (29.9)	1 (0.3)	2.99	0.816	ปานกลาง
3. ท่านมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตำบล	10 (3.0)	59 (17.1)	120 (35.9)	139 (41.6)	6 (1.8)	2.78	0.860	ปานกลาง
โดยรวม						3.14	0.629	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.629$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำไปปรับปรุง ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.738$) ท่านปรับความคิดและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในกลุ่ม ($\bar{X} = 2.99, S.D. =$

0.816) และมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตำบล ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.860) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 14 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด
ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์	ระดับการเรียนรู้					\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของกลุ่ม	6 (1.8)	51 (15.3)	139 (41.6)	128 (38.3)	10 (3.0)	2.75	0.815	ปานกลาง
2. ท่านปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่ม	7 (2.1)	65 (19.5)	128 (38.3)	126 (37.7)	8 (2.4)	2.81	0.847	ปานกลาง
3. ท่านสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของตำบลให้ผู้อื่นฟังได้โดยละเอียด	6 (1.8)	66 (19.8)	112 (33.5)	143 (42.8)	7 (2.1)	2.76	0.853	ปานกลาง
โดยรวม						2.77	0.765	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.765) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านปฏิบัติตามแผนของกลุ่ม ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.874) ท่านสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของตำบลให้ผู้อื่นฟังได้โดยละเอียด ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.853) และท่านเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนกลยุทธ์ของกลุ่ม ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.815) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 15 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับการเรียนรู้					\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในกลุ่ม	13 (3.9)	79 (23.7)	117 (35.0)	114 (34.1)	11 (3.3)	2.91	0.927	ปานกลาง
2. ท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาเป็นบทเรียนและแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น	82 (24.6)	128 (38.3)	105 (31.4)	18 (5.4)	1 (0.3)	3.68	0.843	มาก
3. ท่านสนับสนุนการเก็บรวบรวมความรู้และทักษะเพื่อนำมาถ่ายทอดและใช้ประโยชน์	57 (17.5)	137 (41.0)	117 (35.0)	22 (6.6)	1 (0.3)	3.81	0.878	มาก
โดยรวม						3.47	0.600	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของประชาชนในตำบลโคกสะอาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.600) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านสนับสนุนการเก็บรวบรวมความรู้และทักษะเพื่อนำมาถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.878) ท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาเป็นบทเรียนและแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.843) และท่านตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในกลุ่ม ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.927) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 16 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ	ระดับการเรียนรู้					\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ	85 (25.4)	121 (36.2)	100 (29.9)	27 (8.1)	1 (0.3)	3.78	0.928	มาก

ตารางที่ 16 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดความ
เข้าใจเชิงระบบ (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การมีความคิดและความเข้าใจ เชิงระบบ	ระดับการเรียนรู้					\bar{X}	S.D.	แปล ความ หมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.ท่านสามารถแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบและมี ขั้นตอนที่ชัดเจน	71 (21.3)	123 (36.8)	114 (34.1)	25 (7.5)	1 (0.3)	3.71	0.894	มาก
3.ความสำเร็จของงานในกลุ่ม เกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุก ส่วนที่เกี่ยวข้อง	104 (31.1)	101 (30.2)	103 (30.8)	21 (6.3)	5 (1.5)	3.83	0.878	มาก
รวม						3.78	0.878	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชน
ในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน
การมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.78, S.D. = 0.878) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้
ความสำเร็จของงานในกลุ่มเกิดจากความร่วมมือของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.878)
ท่านวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.928) และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้
อย่างมีระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.894) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี
ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 9 สมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ One – way anova ณ ระดับนัยสำคัญ (Level
of significant : α) ที่ 0.05 ทดสอบค่า t – test ในกรณีเปรียบเทียบ ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม
และ f – test ในกรณีเปรียบเทียบตัวแปรอิสระระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ทดสอบความแตกต่างรายคู่
(scheffe's method) กรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นำเสนอผลงานใน
รูปแบบของตาราง

- สมมติฐานที่ 1** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดไม่แตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 1.1** องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 1.2** องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 1.3** องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 1.4** องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 1.5** องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
แตกต่างกันไปตามเพศ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1.ชาย	3.33	0.708	0.219	0.799
	2.หญิง	3.31	0.682		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1.ชาย	3.47	0.582	0.548	0.586
	2.หญิง	3.44	0.594		
การมีรูปแบบวิธีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง	1.ชาย	3.13	0.639	-0.079	0.937
	2.หญิง	3.14	0.623		
การสร้างและการสาน วิสัยทัศน์	1.ชาย	2.78	0.811	0.262	0.793
	2.หญิง	2.76	0.733		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.ชาย	3.46	0.614	-0.022	0.982
	2.หญิง	3.46	0.591		
การมีความคิดความเข้าใจเชิง ระบบ	1.ชาย	3.79	0.893	0.390	0.697
	2.หญิง	3.76	0.869		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามเพศ ในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การ
มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดไม่แตกต่าง
กันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด
แตกต่างกันไปตามอายุ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1. 20-40 ปี	3.22	0.487	4.903	0.008*
	2. 41-60 ปี	3.39	0.469		
	3. 61 ปีขึ้นไป	3.20	0.525		

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
แตกต่างกันไปตามอายุ (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D	F	Sig.
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. 20-40 ปี	3.37	0.622	2.303	0.102
	2. 41-60 ปี	3.51	0.555		
	3. 61 ปีขึ้นไป	3.39	0.679		
การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	1. 20-40 ปี	3.14	0.629	0.447	0.640
	2. 41-60 ปี	3.15	0.639		
	3. 61 ปีขึ้นไป	3.00	0.514		
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์	1. 20-40 ปี	2.83	0.711	0.574	0.564
	2. 41-60 ปี	2.75	0.803		
	3. 61 ปีขึ้นไป	2.65	0.682		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. 20-40 ปี	3.31	0.626	7.669	0.001*
	2. 41-60 ปี	3.57	0.560		
	3. 61 ปีขึ้นไป	3.35	0.629		
การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ	1. 20-40 ปี	3.49	0.859	12.010	0.000*
	2. 41-60 ปี	3.96	0.836		
	3. 61 ปีขึ้นไป	3.65	0.954		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่าการทดสอบสมมติฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามอายุพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม	1. 20-40 ปี		0.16	0.01*
	2. 41-60 ปี			0.18
	3. 61 ปีขึ้นไป			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. 20-40 ปี		0.26	0.04
	2. 41-60 ปี			0.22
	3. 61 ปีขึ้นไป			
การมีความคิดและความ เข้าใจเชิงระบบ	1. 20-40 ปี		0.48	0.16
	2. 41-60 ปี			0.32
	3. 61 ปีขึ้นไป			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-40 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดไม่แตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานที่ 3.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดรู้ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานที่ 3.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานที่ 3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานที่ 3.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานที่ 3.5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตามอาชีพ

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตามอาชีพ

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามอาชีพ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1. มีรายได้ประจำ	3.20	0.480	0.169	0.681
	2. มีรายได้ไม่ประจำ	3.35	0.480		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. มีรายได้ประจำ	3.40	0.608	0.183	0.669
	2. มีรายได้ไม่ประจำ	3.47	0.583		
การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมอง ที่เปิดกว้าง	1. มีรายได้ประจำ	3.10	0.633	0.036	0.849
	2. มีรายได้ไม่ประจำ	3.15	0.628		
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์	1. มีรายได้ประจำ	2.65	0.702	1.568	0.211
	2. มีรายได้ไม่ประจำ	2.81	0.780		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. มีรายได้ประจำ	3.27	0.572	0.187	0.666
	2. มีรายได้ไม่ประจำ	3.53	0.592		

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามอาชีพ (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การมีความคิดและความเข้าใจ เชิงระบบ	1. มีรายได้ประจำ	3.59	0.927	1.162	0.282
	2. มีรายได้ไม่ประจำ	3.83	0.857		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่าการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวมตามอาชีพไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อ
จำแนกตามองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่
เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดความเข้าใจ
เชิงระบบ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดไม่แตกต่าง
กันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 4.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 4.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 4.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 4.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 4.5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตาม
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.32	0.454	15.527	0.000*
	2. 10,001-30,000 บาท	3.23	0.513		
	3. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.56	0.295		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.47	0.581	10.860	0.000*
	2. 10,001-30,000 บาท	3.32	0.536		
	3. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.67	0.471		
การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมอง ที่เปิดกว้าง	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.10	0.609	8.411	0.000*
	2. 10,001-30,000 บาท	3.21	0.656		
	3. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.33	0.272		

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.69	0.760	16.945	0.000*
	2. 10,001-30,000 บาท	3.01	0.592		
	3. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.58	0.500		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.49	0.598	8.323	0.000*
	2. 10,001-30,000 บาท	3.32	0.536		
	3. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.50	0.577		
การมีความคิดและความเข้าใจ เชิงระบบ	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.87	0.873	13.668	0.000*
	2. 10,001-30,000 บาท	3.31	0.731		
	3. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.75	0.500		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่าการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดโดยรวมตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม การมุ่งสู่
ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.930	1.24
	2. 10,001-30,000 บาท			1.33
	3. 30,001บาทขึ้นไป			
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.15	1.20
	2. 10,001-30,000 บาท			1.35
	3. 30,001บาทขึ้นไป			
การมีรูปแบบวิถีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.11	1.23
	2. 10,001-30,000 บาท			1.12
	3. 30,001บาทขึ้นไป			
การสร้างและการสาน วิสัยทัศน์	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.31	1.89
	2. 10,001-30,000 บาท			1.58
	3. 30,001บาทขึ้นไป			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.17	1.01
	2. 10,001-30,000 บาท			1.18
	3. 30,001บาทขึ้นไป			
การมีความคิดและความ เข้าใจเชิงระบบ	1. ต่ำกว่า 10,000 บาท		0.56	0.88
	2. 10,001-30,000 บาท			1.44
	3. 30,001บาทขึ้นไป			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้
โดยรวม ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและ
การสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ
ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดไม่แตกต่างกัน
ไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตามระดับ
การศึกษา

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตาม
ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
 ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตามระดับ
 การศึกษา

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดแตกต่างกัน
 ไปตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม	1.ประถมและมัธยมศึกษา	3.29	0.451	18.274	0.000*
	2.อนุปริญญาหรือสูงกว่า	3.62	0.718		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1.ประถมและมัธยมศึกษา	3.44	0.575	2.706	0.101
	2.อนุปริญญาหรือสูงกว่า	3.71	0.695		
การมีรูปแบบวิธีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง	1.ประถมและมัธยมศึกษา	3.09	0.586	6.682	0.010*
	2.อนุปริญญาหรือสูงกว่า	3.73	0.811		
การสร้างและการสาน วิสัยทัศน์	1.ประถมและมัธยมศึกษา	2.74	0.741	2.204	0.139
	2.อนุปริญญาหรือสูงกว่า	3.22	0.909		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.ประถมและมัธยมศึกษา	3.45	0.577	10.750	0.001*
	2.อนุปริญญาหรือสูงกว่า	3.69	0.805		
การมีความคิดและความ เข้าใจเชิงระบบ	1.ประถมและมัธยมศึกษา	3.78	0.879	0.153	0.696
	2.อนุปริญญาหรือสูงกว่า	3.77	0.878		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่าการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
 ประชาชนในตำบลโลกสะอาดโดยรวมตามระดับการศึกษาพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
 เมื่อจำแนกตามการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่ามีความ
 ต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การมี
 ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 6 องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดแตกต่างกัน
ไปตามระยะเวลาการอาศัยในชุมชน

สมมติฐานว่าง : องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดไม่แตกต่างกัน
ไปตามระยะเวลาการอาศัยในชุมชน

สมมติฐานที่ 6.1 องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานว่าง : องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมุ่ง
สู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานที่ 6.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตามระยะ
เวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานว่าง : องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
รูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตาม
ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานที่ 6.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตาม
ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานว่าง : องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
สร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตาม
ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานที่ 6.4 องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานว่าง : องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานที่ 6.5 องค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี
ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตาม

ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

สมมติฐานว่าง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้านการมี

ความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตาม

ระยะเวลาอาศัยในชุมชน

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดต่างกันไป

ตามระยะเวลาการอาศัยในชุมชน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.39	0.599	0.816	0.443
	2. 21-40 ปี	3.29	0.482		
	3. 41 ปีขึ้นไป	3.33	0.477		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.44	0.701	0.023	0.977
	2. 21-40 ปี	3.46	0.576		
	3. 41 ปีขึ้นไป	3.46	0.570		
การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.20	0.722	2.436	0.089
	2. 21-40 ปี	3.20	0.641		
	3. 41 ปีขึ้นไป	3.05	0.576		
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์	1. ต่ำกว่า 20 ปี	2.83	0.904	5.998	0.003*
	2. 21-40 ปี	2.91	0.725		
	3. 41 ปีขึ้นไป	2.60	0.737		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.59	0.721	4.707	0.010*
	2. 21-40 ปี	3.36	0.611		
	3. 41 ปีขึ้นไป	3.55	0.527		
การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ	1. ต่ำกว่า 20 ปี	3.93	0.818	11.479	0.000*
	2. 21-40 ปี	3.54	0.880		
	3. 41 ปีขึ้นไป	4.00	0.828		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดโดยรวมตามระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิด

ความเข้าใจเชิงระบบ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์	1. ต่ำกว่า 20 ปี		0.08*	0.23
	2. 21-40 ปี			0.30
	3. 41 ปีขึ้นไป			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. ต่ำกว่า 20 ปี		0.23	0.04*
	2. 21-40 ปี			0.19
	3. 41 ปีขึ้นไป			
การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ	1. ต่ำกว่า 20 ปี		0.38	0.08*
	2. 21-40 ปี			0.46
	3. 41 ปีขึ้นไป			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามการสร้างและสานวิสัยทัศน์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ต่ำกว่า 20 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ 21-40 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบการหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่ำกว่า 20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 41 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการทดสอบการหาค่าความแตกต่างรายคู่ตามการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่ำกว่า 20 ปีและกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 41ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
แตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดไม่
แตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 7.1 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศไม่แตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 7.2 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตามการเป็น
สมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่แตกต่างกันไปตาม
การเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 7.3 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตาม
การเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกันไปตาม
การเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 7.4 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกันไปตามระดับ
การเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 7.5 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน

การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบแตกต่างกันไปตาม

การเป็นสมาชิกกลุ่ม

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้าน

การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่แตกต่างกันไปตาม

การเป็นสมาชิกกลุ่ม

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด
แตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1.ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.17	0.389	12.679	0.000*
	2.เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.48	0.524		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1.ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.40	0.547	6.212	0.013*
	2.เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.52	0.626		
การมีรูปแบบวิธีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง	1.ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	2.91	0.535	4.276	0.039*
	2.เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.39	0.629		
การสร้างและการสาน วิสัยทัศน์	1.ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	2.43	0.635	0.604	0.438
	2.เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.14	0.718		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.34	0.560	3.940	0.048*
	2.เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.60	0.617		
การมีความคิดความเข้าใจเชิง ระบบ	1.ไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.79	0.977	15.077	0.000*
	2.เป็นสมาชิกกลุ่ม	3.76	0.759		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวมแตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่มในภาพรวมพบความ
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบและวิธี
คิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ
พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่พบว่า
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- สมมติฐานที่ 8** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของประชาชนในตำบลโลก
สะอาดแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของประชาชนในตำบลโลก
สะอาด ไม่แตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานที่ 8.1** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีความแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศไม่มีความแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานที่ 8.2** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมีความแตกต่างกันไปตาม
ทุนทางสังคม
- สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่มีความแตกต่างกันไป
ตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานที่ 8.3** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันไปตาม
ทุนทางสังคม
- สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่มีความแตกต่างกันไปตาม
ทุนทางสังคม
- สมมติฐานที่ 8.4** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่มีความแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม
- สมมติฐานที่ 8.5** ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบมีความแตกต่างกันไปตาม
ทุนทางสังคม
- สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดด้าน
การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่มีความแตกต่างกันไปตาม
ทุนทางสังคม

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1. ไม่มีทุนทางสังคม	3.26	0.377	9.421	0.002*
	2. มีทุนทางสังคม	3.62	0.523		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. ไม่มีทุนทางสังคม	2.98	0.544	1.337	0.248
	2. มีทุนทางสังคม	3.27	0.574		
การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	1. ไม่มีทุนทางสังคม	2.58	0.533	10.033	0.002*
	2. มีทุนทางสังคม	2.93	0.671		
การสร้างและสานวิสัยทัศน์	1. ไม่มีทุนทางสังคม	3.30	0.678	1.244	0.266
	2. มีทุนทางสังคม	3.60	0.797		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. ไม่มีทุนทางสังคม	3.70	0.540	5.083	0.025*
	2. มีทุนทางสังคม	3.84	0.615		
การมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ	1. ไม่มีทุนทางสังคม	3.16	0.882	1.016	0.314
	2. มีทุนทางสังคม	3.45	0.872		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามทุนทางสังคม ในภาพรวมพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดมีความแตกต่างไปตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดไม่มีความแตกต่างไปตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9.1 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีความแตกต่างไปตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศไม่มีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9.2 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างไม่มีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9.3 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ไม่มีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9.4 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่มีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9.5 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบมีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

สมมติฐานว่าง : ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบล โลกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบไม่มีความแตกต่างกันตามความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดมีความแตกต่างกันไปตามความสุขในการทำงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม	1. ไม่มีความสุข	3.09	0.379	2.255	0.134
	2. มีความสุข	3.57	0.460		
การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. ไม่มีความสุข	3.18	0.536	0.381	0.538
	2. มีความสุข	3.75	0.492		
การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	1. ไม่มีความสุข	2.99	0.545	12.028	0.001*
	2. มีความสุข	3.30	0.672		
การสร้างและสานวิสัยทัศน์	1. ไม่มีความสุข	2.69	0.645	19.183	0.000*
	2. มีความสุข	2.86	0.871		
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1. ไม่มีความสุข	3.20	0.526	0.060	0.806
	2. มีความสุข	3.76	0.533		
การมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ	1. ไม่มีความสุข	3.40	0.801	0.001	0.976
	2. มีความสุข	4.19	0.766		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามความสุขในการทำงาน ในภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และการสร้างและสานวิสัยทัศน์ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ได้แก่ สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ทูทางสังคม และความสุขในการทำงาน

โดยมีสมมติฐานหลัก 9 ประการ ดังนี้

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามเพศ

2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามอายุ

3. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามอาชีพ

4. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามรายได้

5. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

6. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการอาศัยในชุมชน

7. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามการเป็นสมาชิกกลุ่ม

8. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตามระดับทุนทางสังคม

9.ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดแตกต่างกันไปตามระดับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโลกสะอาด จำนวน 334 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
 - 1.1 สถานภาพทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ
 - 1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.3 สถานภาพทางสังคม ได้แก่ การศึกษา ระยะการอาศัยอยู่ในชุมชน การเป็นสมาชิกกลุ่ม
2. คำถามเกี่ยวกับทุนทางสังคม
3. คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. คำถามเกี่ยวกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด
 - 4.1 ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
 - 4.2 ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง
 - 4.3 ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์
 - 4.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 4.5 ด้านการมีความคิดและการวิเคราะห์เชิงระบบ
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ ประชาชนในตำบลโลกสะอาด อำเภอหนองแสง จังหวัดสระบุรี โดยประกอบด้วย ประชาชนที่อาศัยอยู่ใน 7 หมู่บ้าน แบ่งเป็น หมู่ที่ 1 จำนวน 53 คน หมู่ที่ 2 จำนวน 75 คน หมู่ที่ 3 จำนวน 64 คน หมู่ที่ 4 จำนวน 28 คน หมู่ที่ 5 จำนวน 42 คน หมู่ที่ 6 จำนวน 49 คน หมู่ที่ 7 จำนวน 23 คน รวมทั้งสิ้น 334 คน โดยผู้วิจัยได้ทดลองแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดแบบสอบถาม เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เมื่อนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นที่ $\alpha = 0.920$ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามส่วนที่เหลือไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่างและได้รวบรวมแบบสอบถามครบจำนวน 334 ชุด โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science : SPSS) ในการคำนวณเพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบ

สมมติฐานที่เป็นความแตกต่าง โดยใช้ค่า t-test และ f-test ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม การทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 สถานภาพทางประชากร ได้แก่ เพศ และอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3

1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8

1.3 สถานภาพทางสังคม ได้แก่ การศึกษา ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน และ การเป็นสมาชิกกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน 40 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นสมาชิกกลุ่มมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มใดๆในตำบล

2. การวิเคราะห์ด้านทุนทางสังคม

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.731) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.580) ด้านปทัสถาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.604) และด้านเครือข่าย ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.630) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการพบปะสนทนากับสมาชิกภายในครอบครัวเป็นประจำ มีความไว้วางใจกันในหมู่บ้าน มีความไว้วางใจผู้นำชุมชน มีความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยในหมู่บ้าน มีความเชื่อและศรัทธาในกฎของหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของหมู่บ้านและตำบล และมีการให้ความช่วยเหลือส่วนรวมของหมู่บ้าน โดยการบริจาคทรัพย์หรือแรงงานเพื่อสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์

3. การวิเคราะห์ด้านความสุขในการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.782) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.827) การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.595) และ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.611) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัว มีความพอใจที่ได้เห็นงานประสบความสำเร็จ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อคนในชุมชน และภูมิใจในงานของกลุ่มหรือชุมชนที่ได้ร่วมดำเนินการจนสำเร็จ

4. การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและสถานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ โดยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดโดยรวมพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.484) โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.878) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.600) ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.589) ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.629) และด้านการสร้างและสถานวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.765) โดยในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.764) กลุ่มตัวอย่างนำความรู้เดิมมาใช้โดยไม่ได้นำความรู้ใหม่มาประยุกต์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.782) และกลุ่มตัวอย่างแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับคนในชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.791) เป็นลำดับสุดท้าย

4.2 ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับพบว่า กลุ่มตัวอย่างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำไปปรับปรุงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.738) กลุ่มตัวอย่างปรับความคิดและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.816) กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.860) เป็นลำดับสุดท้าย

4.3 ด้านการสร้างและการสถานวิสัยทัศน์ จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.874) กลุ่ม

ตัวอย่างสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของตำบลให้ผู้อื่นฟังได้โดยละเอียดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.853) ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของกลุ่ม ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.815) เป็นลำดับสุดท้าย

4.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จากการวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสนับสนุนการเก็บรวบรวมความรู้ และทักษะเพื่อนำมาถ่ายทอดและใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.878) กลุ่มตัวอย่างนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาเป็นบทเรียนและแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.843) กลุ่มตัวอย่างตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.927) เป็นลำดับสุดท้าย

4.5 ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ เมื่อนำมาวิเคราะห์โดยการเรียงลำดับ ได้ผลดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าความสำเร็จในงานของกลุ่มเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.878) กลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.928) กลุ่มตัวอย่างสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.894) เป็นลำดับสุดท้าย

จากการศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ระดับทุนทางสังคม และระดับความสุขในการทำงาน ตาม ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

จากการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ทุนทางสังคมและมีความสุขในการทำงาน ตามระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดในด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี ประกอบอาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 30,000 บาท ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน 21-40 ปี ดังนั้นสามารถสรุปผลการวิจัยตามระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการ

มุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ ได้ดังนี้

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวมแตกต่างกันไปตาม อายุ ($\alpha = 0.008$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) ระดับการศึกษา ($\alpha = 0.000$) การเป็นสมาชิกกลุ่ม ($\alpha = 0.000$) และทุนทางสังคม ($\alpha = 0.002$)

2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) และ การเป็นสมาชิกกลุ่ม ($\alpha = 0.013$)

3. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างแตกต่างกันไปตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) ระดับการศึกษา ($\alpha = 0.010$) การเป็นสมาชิกกลุ่ม ($\alpha = 0.039$) ทุนทางสังคม ($\alpha = 0.002$) และ ความสุขในการทำงาน ($\alpha = 0.001$)

4. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์แตกต่างกันไปตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน ($\alpha = 0.003$) และความสุขในการทำงาน ($\alpha = 0.000$)

5. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดแตกต่างกันไปตาม อายุ ($\alpha = 0.001$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) ระดับการศึกษา ($\alpha = 0.001$) ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน ($\alpha = 0.010$) การเป็นสมาชิกกลุ่ม ($\alpha = 0.048$) และทุนทางสังคม ($\alpha = 0.025$)

6. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาด ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

แตกต่างกันไปตาม อายุ ($\alpha = 0.000$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชน ($\alpha = 0.002$) และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ($\alpha = 0.000$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระเปรียบเทียบกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ได้แก่ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ การมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

2. จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านกรเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ แต่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และ ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์

3. จากผลการวิจัย พบว่า อาชีพไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดในด้านอื่นๆ

4. จากผลการวิจัย พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

5. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดในด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

6. จากผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในชุมชนมีความแตกต่างกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและสถานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

7. จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของประชาชนในตำบลโคกสะอาด และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ

8. จากผลการวิจัย พบว่า ทูทางสังคมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

9. จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมีมุมมองที่เปิดกว้าง และ ด้านการสร้างและการสถานวิสัยทัศน์

ผลการทดสอบการหาค่าความแตกต่างรายคู่ (Scheffe's Method) พบว่า

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดโดยรวม แตกต่างกันไปตาม อายุ (กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-40 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป $\alpha = 0.01$)

2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและการสถานวิสัยทัศน์ แตกต่างกันไปตาม ระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ (กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ ต่ำกว่า 20 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ 21-40ปี $\alpha = 0.08$)

3. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันไปตาม อายุ (กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-40 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป $\alpha = 0.04$) แตกต่างกันไปตามระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ (กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ ต่ำกว่า 20 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ 41 ปีขึ้นไป $\alpha = 0.04$)

4. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ แตกต่างกับระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ (กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการ

อาศัยอยู่ในพื้นที่ ต่ำกว่า 20 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการอาศัยอยู่ในพื้นที่ 41 ปีขึ้นไป ($\alpha = 0.08$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด โดยรวม องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์แตกต่างกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสำเร็จในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร พบว่า โครงการจัดการความรู้ช่วยให้เพื่อนร่วมงานคุ้นเคยและเป็นมิตรกันมากขึ้น รับฟังความคิดเห็น ปรีกษาหารือกัน ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ระดมความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โครงการจัดการความรู้ช่วยให้ผู้ที่มีความรู้มากขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ได้รับคำชมเชยและการยกย่อง โดยเฉพาะบุคคลที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และช่วยให้บุคลากรใช้ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนจากบุคคลอื่นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น การบริการดีขึ้น ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา พลใส (2550) ที่ว่าพนักงานมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ให้จัดเก็บความรู้และทักษะที่ดีเพื่อถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับคนในชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง และ ท่านนำความรู้เดิมมาใช้โดยไม่ได้นำความรู้ใหม่มาประยุกต์อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางผู้นำชุมชนหรือองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ร่วมกับความรู้เดิมที่มีอยู่ในชุมชน โดยใช้วิธีพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การสอนงาน การปรับเปลี่ยนหน้าที่ การมอบหมายงาน จุฑามณี ตรีภูมิตู

ตา (2544) และมีการวัดผลจากการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของประชาชนในชุมชน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด

2. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างปรับความคิดและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในกลุ่ม และ กลุ่มตัวอย่างศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาตำบล อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนมีการปรับความคิดเพื่อไปในทิศทางเดียวกันได้ไม่มากนัก อาจต้องมีการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้มีการพูดคุย พบปะ ทั้งในกลุ่มย่อยและในกลุ่มใหญ่ และมีการแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานที่แปลกและแตกต่างจากวิธีการเดิมๆเพื่อให้ประชาชนสนใจ และให้มีการนำเสนอแนวทางใหม่ๆจากทั้งประชาชนภายในชุมชนและบุคลากรภายนอกชุมชน ดังเช่น ณีฎฐา มณฑล(2552) ได้นำแนวความคิดที่ให้แกนนำในชุมชนมาเรียนรู้ โดยแบ่งผู้นำตามโมเดลประเทศที่แยกออกเป็น 6 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงเกษตร กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงเด็กเยาวชนและครอบครัว กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกีฬา และกระทรวงพลังงาน ดังที่ครูอำนาจดาศรี ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้นำเขาสนใจในด้านการเกษตร เขาก็จะเขาไปอยู่ในส่วนของกระทรวงเกษตร เมื่อเขาไปแล้วก็สามารถแบ่งหน้าที่ของตนเอง ระดมคนอื่นๆ และแบ่งหน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน มองความผิดพลาด นำมาแก้ไข สมาชิกในกลุ่มจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะเป็นเรื่องที่สนใจและพร้อมที่จะทำร่วมกัน” เพื่อให้คนในชุมชนสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดและวิธีปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของชุมชน

3. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติของกลุ่ม ท่านปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่ม ท่านสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของตำบลให้ผู้อื่นฟังได้โดยละเอียด อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำของกลุ่มคนเล็กๆในชุมชนที่เป็นกลุ่มที่เป็นผู้นำเพียงกลุ่มเดียว อาจหมายถึงผู้ใหญ่บ้าน หรือประธานชุมชนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องมีการสร้างให้คนในชุมชนมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น โดยอาจให้มีการเป็นผู้นำในกลุ่มเล็กๆ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และส่งเสริมให้คนในชุมชนกล้าแสดงความคิดเห็นและนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีฉวี นิ บูรณเกษมชัย (2553) ที่ได้มีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรมีการจัดวางระบบในเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรให้ชัดเจน โดยมีแนวทางนโยบาย

ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน และควรมีการพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

4.ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาเป็นบทเรียนและแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น และ ท่านสนับสนุนการเก็บรวบรวมความรู้และทักษะเพื่อนำมาถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ท่านตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมต่างๆ ที่มีในกลุ่มนั้นอาจไม่น่าสนใจ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นำชุมชนต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและมีการกระตุ้นให้คนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้คนในชุมชนสนใจและกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ได้แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

5.ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาดด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน ความสำเร็จของงานในกลุ่มเกิดขึ้นจากความร่วมมือของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการร่วมมือกันเป็นอย่างดีของคนในชุมชน พร้อมทั้งนำแนวคิดหรือวิธีการต่างๆ มาดำเนินการเพื่อให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลควรนำข้อดีนี้มาสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในชุมชน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุป ดังนี้ ประชาชนในตำบลต้องการให้มีการให้ความรู้ในด้านต่างๆ ที่มีประโยชน์แก่ประชาชนเพื่อนำไปพัฒนาอาชีพ การทำงาน และสามารถแข่งขันกับตำบลอื่นๆ ได้ และต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูล ความรู้ วัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณีดั้งเดิมของตำบลไว้ เพื่อให้ประชาชนรุ่นหลังได้รับทราบ และสืบสานประเพณีต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญในเรื่อง การนำทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในชุมชน ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ประชาชนต้องการความรู้ การนำเทคนิค แนวความคิด หรือแนวทางการปฏิบัติที่แตกต่างจากเดิมมาประยุกต์ใช้กับประชาชนในตำบล เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองรวมถึงการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับชุมชนอื่นๆ ได้ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมี

การนำแนวความคิด ทฤษฎี หรือ แนวทางปฏิบัติอื่นๆมาปรับใช้กับชุมชน โดยเริ่มจากการกลุ่มเล็กๆ หรือแบ่งเป็นหมู่บ้าน เพื่อให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนาความคิดอย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณา พลใส.(2550). “แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญาณัฐ บุญพวง.(2551). “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต2.”วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิริติ ชัยยิ่งยง.(2549). การจัดการความรู้ในองค์กร และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ:มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- เกสร เรืองแก้ว.(2553). “ปัจจัยก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.”สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกศล ดีศีลธรรม.(2546).การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่. กรุงเทพฯ: ธนาเพลส แอนด์ กราฟฟิค.
- จุฑามณี ตรีระกุลมฑูตา.(2548).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.สงขลา:คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชวลิต ศุภลักษณ์ธำรง.(2550). “ความสำเร็จในการนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยอนันต์ สมุทรวนิช.(2543). วิสัยทัศน์ไทยในสังคมโลก.กรุงเทพฯ:อมรินทร์.
- ชาติรี เจริญศิริและคณะ.(2547). ประชาคมแน่นกับการจัดการความรู้.กรุงเทพฯ:สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- ณุดาศิณี ระเบียบกุล.(2553). “ความเข้มแข็งของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา ตลาดน้ำอัมพวา ตำบลอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐินี บุรณเกษมชัย.(2553). “การประเมินผลการจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดราชบุรี.”วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐฐา มณฑล.(2552). “สภาพการจัดการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐพล เนตรหิน.(2550). “การศึกษาความพึงพอใจของการให้บริการกองทุนหมู่บ้าน:กรณีศึกษา
ผู้ใช้บริการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลบางขนุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2547). **ทุนสังคมและวัฒนธรรมในระบบเศรษฐกิจและการจัดการยุคใหม่**.1.
กรุงเทพฯ:พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2549). “ทุนทางสังคมกับการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และองค์การ
บริหารส่วนตำบลเขาสามยอด อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์.(2546). **องค์การแห่งการเรียนรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ:แชน
โพร์ พรินติ้ง.
- _____. (2549). **การจัดการความรู้ ฉบับขับเคลื่อน LO**. กรุงเทพฯ:ไยโหม.
- _____. (2547). **ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ:แชนโพร์ พรินติ้ง.
- ธัญพร วณิชฤทธา.(2548). “การจัดการความรู้ในชุมชน : กรณีศึกษาดำเนินการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
โดยชุมชนมีส่วนร่วม จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
เทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน.(2547). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพฯ:อาร์เอส พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์.(2541). “ทุนทางสังคม.” **มติชน**, (31 กรกฎาคม):6.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.
- บุษยรินทร์ ศิลกรชนบุญ.(2553). “ผลของการนำทุนทางสังคมมาใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา
บ้านศรีจอมแจ้ง หมู่1 ตำบลหงส์หิน อำเภोजุน จังหวัดพะเยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำ งานพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกขีต. (2547). **การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ**. กรุงเทพฯ:ไยโหม.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2536). **พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา**. กรุงเทพฯ:คณะ
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเวศ วะสี.(2550).การจัดการความรู้กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข.

กรุงเทพฯ:กรีน-ปัญญาญาณ.

ปัญญา นันทภิกขุ. (2534). ความสุขที่บ้าน. กรุงเทพฯ:ธรรมสภา.

ปัญญา อัสวกุลประดิษฐ์.(2544). “การศึกษาเปรียบเทียบการนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติระหว่าง
องค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน กับ บริษัทยูโนแคลไทย
แลนด์จำกัด.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิยรัตน์ กาญจนะจิตรา. (2550). “การจัดการความรู้ในระบบราชการไทย กรณีศึกษา กรมการส่งเสริม
การเกษตร กรมอนามัยและกรมสุขภาพจิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
รามคำแหง.

พรชิตา วิเชียรปัญญา.(2547). การจัดการความรู้:พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ:เอ็กซ์พอร์ตเน็ต.

พระพรหมคุณาภรณ์.(2548).สุขภาพองค์กรรวมแนวพุทธ สารแห่งไตรธรรม.พิมพ์ครั้งที่7.กรุงเทพฯ:
สหธรรมิก.

พิเชษฐ์ บุญฤดี.(2547).การจัดการความรู้ในองค์กร:โรงพยาบาลบ้านตาก.

พิณสวัน ปัญญามาก. (2543). “การรับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.” ภาคนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิระ ถีวลม. (2543). “การศึกษาศักยภาพของทุนทางสังคมของชุมชนไชเบอร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม.(2555). ทุนทางสังคมในสังคมไทย.เข้าถึงเมื่อ 22 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก

<http://www.oknation.net/blog/print.phd>.

ไพโรจน์ ชลารักษ์.(2551).การจัดการความรู้:สังกัดป่าทางทฤษฎี.นครปฐม: เพชรเกษม ปรีนติ้ง กรุ๊ป.

มานะ ดำนันท. (2554). “กลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสตอ
อำเภอทอน โคน จังหวัดสตูล.” รายงานการค้นคว้าอิสระ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุทธนา แซ่เตียว.(2547). การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้:สร้างองค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ:
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

รัตนา ณ ลำพูน.(2555). นักวิชาชีพสารสนเทศกับการจัดการความรู้.เข้าถึงเมื่อ 22 มิถุนายน. เข้าถึงได้

จาก <http://www.human.cmu.ac.th>.

- ลำควน โรจรัตน์.(2551). “การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของชุมชนฟ้าครามนครเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี.” รายงานการศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรุฒิ โรมรัตน์พันธ์.(2543). “จิตสำนึกของประชาชนต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม.” วารสาร **ธรรมศาสตร์** 26,2 (มกราคม – เมษายน):112-125.
- วารินทร์ สีนสูงสุด.(2548). **การใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อสร้างองค์กรใฝ่เรียนรู้.**กรุงเทพฯ:สายใจ.
- วิจารณ์ พานิช. (2554).**การจัดการความรู้คืออะไร(นิยามเพื่อการปฏิบัติการ).**เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม เข้าถึงได้จาก <http://kmi.trf.or.th/Document/About Km/ About Km.pdf>.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี. (2554).**การบริหารความรู้.**เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก Available://sasuk12.com/pattalung/payom/OrgaKnow.htm.
- วิทยากร เขียงกุล. (2555). **รายงานสถานะการศึกษาไทย2551/2552.** เข้าถึงเมื่อ 12 พฤษภาคม เข้าถึงได้จาก <http://www.rsunews.net/Think%20Tank/educationreport.htm>.
- วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ. (2552). “การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.” การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). **โรงเรียน:องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิวัฒน์ ปันนิตามัย, (2540).“การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ที่มาและที่ไป สู่บ้านใหม่.” วารสาร **ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน** 42,5:16-46.
- ศิริมน คำนวล.(2552). “ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้น ฝ่เอาอุปสรรค และความสุข กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันจัดการความรู้เพื่อสังคม.(2547).**การจัดการความรู้กับการบริหารกลยุทธ์.**กรุงเทพฯ:จิววัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.(2547).**การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: จิววัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สิทธิกร จุนเจือ. (2553).“การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้การจัดการองค์ความรู้ กรณีศึกษา บริษัทพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ.”รายงานการค้นคว้าอิสระสาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุทธิมน ศรีโชติและคณะ.(2548). “การจัดการความรู้ขององค์กรในประเทศไทย : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน.”ภาคนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธรรม รัตนโชติ.(2551). การจัดการคุณภาพสมัยใหม่.1 เล่ม. กรุงเทพฯ:ท็อป.
- สุพัตรา จันทร์เทียน.(2543). “การรับรู้บรรยากาศองค์กรและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์ มะลิทอง. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างความเกี่ยวพันในงาน ความสุขในการทำงาน และคุณภาพในการบริการของพนักงานบริการลูกค้า : กรณีศึกษาธนาคารของรัฐแห่งหนึ่ง.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวัฒน์ จันทร์จำนง. (2540).ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับปรัชญาและศาสนา. กรุงเทพฯ:สุภาพใจ.
- เสรี พงศ์พิศ.(2555). **ทุนทางสังคม**. เข้าถึงเมื่อ 25 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.phongphit.com>.
- อเนก นาคะบุตร.(2545). **ทุนทางสังคมและประชาสังคมในเมืองไทย**. กรุงเทพฯ:สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม.
- อมรา พงศาพิชญ์.(2543). **ทุนทางสังคมในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในสังคมไทย**. วารสารวิจัยสังคม, 23 (มกราคม):34-50.
- อนันท์ กาญจนพันธ์.(2538). **การระดมทุนเพื่อสังคม**.กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- อภา จันทรสกุล.(2535). **ทฤษฎีและวิธีการให้คำปรึกษา**.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุมาภรณ์ บุญประเสริฐ. (2553). “ทุนทางสังคมของชาวชนบทไทย : กรณีศึกษาชุมชนบ้านบนดอน หมู่ 4 ตำบลบางแก้ว อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาษาต่างประเทศ

Argyris, Chris.(1977). “Double-loop learning in Organization.” **Harvard Business**

Review(September – October): 52.

Bennett,B.(2012). **Just who are the knowledge workers?**. Accessed May 29. Available from

<http://www.Australia.internet.com/r/article/jsp>.

Davenport,T.H. and Larry Prusak. (1998). **Working Knowledge: how organizations manage what**

they know. Boston:Harvard Business School Press.

Marquard,M.J.(1996). **Building the Learning Organization : System Approach to Quantum**

Improvement and Global Success. New York : McGraw-Hill.

Marquard,M.J. and Reynold A. Nicholson. (1994). **The global learning organization**. New York:

IRWIN.

Nonaka, I. and Hirotaka Takeuchi. (1995). **The Knowledge creating company:How Japanese**

companies create The dynamics of innovation. New York:Oxford University press.

Senge, Peter M. (1990).**The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**.

New work:Doubleday/Currency.

_____. (1994). **The Fifth Discipline : Strategy and Tool of Building a Learning**

Organization. New York:Doubleday.

ภาคผนวก

เลขที่แบบสอบถาม _____

แบบสอบถาม

เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปใช้ในการวิจัย เรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด” โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ด้านทุนทางสังคม

ส่วนที่ 3 ด้านความสุข

ส่วนที่ 4 ด้านการวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

ขอแสดงความนับถือ

น.ส.ฐาปนีย์ เปรียญกุล

นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณาเติมเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทางประชากร

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) 20 - 30 ปี

(2) 31 - 40 ปี

(3) 41 - 50 ปี

(4) 51 - 60 ปี

(5) มากกว่า 61 ปีขึ้นไป

สถานภาพทางเศรษฐกิจ

3. อาชีพ

(1) เกษตรกร

(2) ข้าราชการ

(3) รัฐวิสาหกิจ

(4) พนักงานบริษัท

(5) ค้าขาย

(6) รับจ้าง

(7) ธุรกิจส่วนตัว

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

(2) 10,001 - 20,000 บาท

(3) 20,001 - 30,000 บาท

(4) 30,001 - 40,000 บาท

(5) 40,001 - 50,000 บาท

(6) มากกว่า 50,000 บาท

สถานภาพทางสังคม

5. ระดับการศึกษา

- (1) ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (2) มัธยมศึกษา
- (3) อนุปริญญา (4) ปริญญาตรี
- (5) ปริญญาโทและปริญญาเอก

6. ระยะเวลาการอาศัยในชุมชน

- (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 11 - 20 ปี
- (3) 21 - 30 ปี (4) 31 - 40 ปี
- (5) มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

7. การเป็นสมาชิกกลุ่ม (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- (1) กลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวปลูก (2) กลุ่มเพาะกล้า และ ทำนาโยน
- (3) กลุ่มเพาะเห็ดฟาง (4) กลุ่มเลี้ยงไก่ไข่
- (5) กลุ่มแม่บ้านทำปลาร้า (6) กลุ่มผลิตน้ำยาล้างจาน
- (7) กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (8) กลุ่มโครงการสายใยรักแห่งครอบครัว
- (9) กลุ่มประดิษฐ์ดอกไม้ก้านกล้วย (10) กลุ่มถักกระเป๋าสและตะกร้าด้วยเชือกฟาง
- (11) ไม่เป็นสมาชิกกลุ่มใดๆ

ส่วนที่ 2 ด้านทุนทางสังคม

คำชี้แจง : โปรดระบุเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ทุนทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านเครือข่าย</u>					
1. ท่านพบปะสนทนากับสมาชิกภายในครอบครัวเป็นประจำ					
2. ท่านไปร่วมกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้าน และตำบลโดยสม่ำเสมอ					
3. ท่านมีการทำงาน/ติดต่อกับเครือข่ายนอกหมู่บ้านและชุมชนอื่น					
<u>ด้านปทัสถาน</u>					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของหมู่บ้านและตำบล					
5. ท่านให้ความช่วยเหลือส่วนรวมของหมู่บ้านโดยการบริจาคทรัพย์หรือแรงงานเพื่อสิ่งที่เป็นสาธารณะประโยชน์					
6. ท่านมีความเชื่อและศรัทธาในกฎของหมู่บ้าน					
<u>ด้านความไว้วางใจ</u>					
7. ท่านมีความไว้วางใจต่อคนในหมู่บ้าน					
8. ท่านมีความไว้วางใจผู้นำชุมชน					
9. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยในหมู่บ้านของท่าน					

ส่วนที่ 3 ด้านความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดระบุเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านการติดต่อสัมพันธ์</u>					
10. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อคนในชุมชน					
11. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานในกลุ่มหรือชุมชน					
<u>ความสำเร็จในงาน</u>					
12. ท่านภูมิใจในงานของกลุ่มหรือชุมชนที่ร่วมดำเนินการจนสำเร็จ					
13. ท่านพอใจที่ได้เห็นการทำงานประสบความสำเร็จ					
<u>การเป็นที่ยอมรับ</u>					
14. คนในครอบครัวยอมรับในตัวท่าน					
15. คนในชุมชนยอมรับในตัวท่าน					

ส่วนที่ 4 ด้านการวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด

คำชี้แจง : โปรดระบุเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

การวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ตำบลโคกสะอาด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ</u>					
16. ท่านตั้งใจพัฒนาความรู้และ ความสามารถของตนเอง					
17. ท่านนำความรู้เดิมมาใช้โดยไม่ได้นำ ความรู้ใหม่มาประยุกต์					
18. ท่านแลกเปลี่ยนความรู้และความ คิดเห็นกับคนในชุมชน					
<u>ด้านการมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่ เปิดกว้าง</u>					
19. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ นำไปปรับปรุง					
20. ท่านปรับความคิดและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในกลุ่ม					
21. ท่านมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อนำมา พัฒนาตำบล					
<u>ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์</u>					
22. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนกล ยุทธ์และแผนปฏิบัติการของกลุ่ม					
23. ท่านปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่ม					
24. ท่านสามารถอธิบายวิสัยทัศน์ของตำบล ให้ผู้อื่นฟังได้โดยละเอียด					

การวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ตำบลโคกสะอาด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
25. ท่านนำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาเป็น บทเรียนและแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น					
26. ท่านสนับสนุนการเก็บรวบรวมความรู้ และทักษะเพื่อนำมาถ่ายทอดและใช้ประโยชน์					
<u>ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิง ระบบ</u>					
27. ท่านวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ					
28. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่าง เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน					
29. ความสำเร็จของงานในกลุ่มเกิดขึ้นจาก ความร่วมมือของทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแสง จังหวัดสระบุรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวฐาปนีย์ เปรียญกุล
วัน เดือน ปี เกิด	10 มกราคม 2531
ที่อยู่	4/4 หมู่ 3 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	สำเร็จการศึกษาเทคโนโลยีการบินบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่าอากาศยาน สถาบันการบินพลเรือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
พ.ศ. 2552	ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร