

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก¹

A Study of Administrative Conditions of Learning Organization of Southeast Bangkok College*

รวมพร ทองรัชมี¹, จารุวรรณ สกุลคุ², อรรณพ โฟธิสุข³, จตุพล ยงศร⁴

Roumporn Thongrassamee¹, Jaruwat Skulku², Anop Photisuk³, Chatupol Yongsorn⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และ 2) เพื่อสำรวจประเด็นปัญหา แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือนุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกจำนวน 110 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จำนวน 140 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความเห็นว่าวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกมีสภาพของการบริหารจัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาด้านองค์การพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D.=0.64) และ พิจารณาด้านบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.61)

- ด้านองค์การ ประเด็นที่การบริหารจัดการมีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ 1) กลยุทธ์และนโยบายการบริหาร พบว่า ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ การคิดเชิงระบบโดยการคิดอย่างมีสติ รวมถึงการมีส่วนร่วม 2) ด้านเทคโนโลยี พบว่า สนับสนุนเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อใช้จัดการความรู้ และ 3) แบบแผนความคิดอ่าน พบว่า ส่งเสริมให้บุคลากรคิดดี และทำงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร

- ด้านบุคลากร ประเด็นที่การบริหารจัดการมีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ 1) การฝึกฝนพัฒนาตนเอง พบว่า ยอมรับและพร้อมในการเรียนรู้ 2) แบบแผนความคิดอ่าน พบว่า มีความตั้งใจกระตือรือร้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) การคิดเชิงระบบ พบว่า มีการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งาน และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการจัดการความรู้ พบว่า มีการค้นคว้าหาความรู้ จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์งาน มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น

* ส่วนหนึ่งของงานวิจัยปริญญาโทพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2557

¹ นิสิตปริญญาเอก, สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์: 081-4085815 E-mail: rp2004_t@hotmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ที่ปรึกษาปริญญาโทพนธ์หลัก)

^{3,4} คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ที่ปรึกษาปริญญาโทพนธ์ร่วม)

2. การวิจัยค้นพบประเด็นปัญหา แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานเพื่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สำหรับด้านองค์กร คือ สร้างกลยุทธ์และนโยบายที่สร้างขวัญกำลังใจ จัดหาเทคโนโลยีสำหรับสร้างระบบจัดเก็บฐานข้อมูลที่ทันสมัยมีความเชื่อถือได้ ให้โอกาสบุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ทำงานร่วมกันเป็นทีม แบบแผนความคิดอ่าน การให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด นอกจากนี้ ด้านบุคลากรควรรหาโอกาสในการแสดงผลงานของตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, องค์กรแห่งการเรียนรู้, การฝึกฝนพัฒนาตนเอง, แบบแผนความคิดอ่าน การคิดเชิงระบบ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study current conditions of learning organization, 2) to survey problems and ways and means to solve them. This was a quantitative survey study. The group of samples were proposed for analysis : A total of 110 employees from Southeast Bangkok College staffs selected by Stratified Sampling Technique. Tools used in this study was carried out using questionnaires in order to study current conditions of learning organization from 140 items. They were mailed to the subjects to be completed and sent back. The received questionnaires were then coded and analyzed by means of frequency counts, percentages, arithmetic means, standard deviations and t-tests.

The results of this study were found that:

1. The current conditions of learning organization of Southeast Bangkok College were at a high level (\bar{x} =3.62 , S.D.=0.56), which was at a moderate level (\bar{x} =3.43 , S.D.=0.64), considered as an organization, and was at a high level (\bar{x} =3.81 , S.D.=0.61), when considered as the personnel.

- The organizational condition was moderately appropriate in the aspects of 1) policies and strategies, 2) technology, and 3) mental models.

- The personnel condition was very appropriate in terms of 1) the Personal Mastery, 2) Mental Models, 3) Systems Thinking and 4) Knowledge Management.

2. Some problems in the 2 main aspects needed to be solved. For example, as for the organizational condition, some kinds of incentives should be given to personnel and some opportunities should be provided for them to express their opinions and suggestions. For the personnel condition, the employees should have a chance to show their works.

Therefore, based on the aforementioned findings, it is recommended that the administrators of Southeast Bangkok College pay more attention on finding ways and means to solve the problems mentioned in the second objective if it is seeking a way to be a quality learning organization.

Keywords: Management , Learning Organization , Personal Mastery , Mental Models Systems Thinking

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 โดยกำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาโดยคำนึงถึงความ เป็นอิสระ และเป็นเลิศทางวิชาการของ สถานศึกษาระดับปริญญา ทั้งนี้การจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาต้องยึดถือตามประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน รวม 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต 2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา และ 3) มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ (สำนัก มาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2553: 1-4) และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่ง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคม ไทยให้มีคุณภาพ ดังนั้นบริหารจัดการสถาบันการ ศึกษาจึงควรมีรูปแบบที่มีกลไกเพื่อกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนที่ส่งผลให้การบริหารจัดการบรรลุ พันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สามารถ แข่งขันในระดับสากลได้ ซึ่งการบริหารจัดการที่ดี ของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพจะต้องใช้ ความรู้และทักษะหลายด้าน คือ 1) ด้านหลักการ บริหาร 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบและการ บริหารงาน และ 3) ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน (คณะกรรมการ จัดทำแนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา, 2542: 4) ใน สภาพการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง องค์กร การต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ใน ระดับสากลกล่าวคือการทำให้้องค์การเป็นองค์กร การแห่งการเรียนรู้ สำหรับการทำให้้องค์การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่อาศัยแนวคิดของ Peter Senge (Senge, 1990: 5-15) ประกอบด้วยการมี วินัย 5 ประการ คือ การฝึกพัฒนาตนเอง(Personal Mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน(Shared Vision) การเรียน รู้ร่วมกันเป็นทีม(Team Learning) และการคิด เชิงระบบ(System Thinking) และองค์กรที่ไม่ หยุดนิ่งแต่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น บุคลากรควรเฝ้าหาความรู้จะก่อให้เกิดเป็นองค์กร การที่ทันสมัยและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Michael Marquardt (มาร์ควอดด์, 2554: 10-18) ได้ให้แนวคิดที่ทำให้้องค์การสามารถสร้างความได้ เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยต้องมีการ เรียนรู้เชิงระบบในส่วนขององค์กร คน ความรู้ และการใช้เทคโนโลยี ประกอบกับการใช้ระบบ การจัดการความรู้ เพื่อประสานทำให้เกิดลักษณะ การเรียนรู้ สถานศึกษาควรเตรียมพร้อมสำหรับ บุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีการปฏิรูปองค์กร และมีการสร้างพลังและความ สามารถในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก อนึ่ง วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเป็นสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ที่ต้องการจะพัฒนาให้วิทยาลัย มีความ แข็งแรงในทุกๆ ด้าน และสามารถแข่งขันได้ใน ระดับสากลจึงได้กำหนดนโยบายของวิทยาลัย เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก, 2555: 3) จากความ สำคัญในการพัฒนามาตรฐานสถานศึกษาที่กล่าว มาแล้วข้างต้นและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึง ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพการบริหารจัดการของ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกในปัจจุบัน ว่ามีสภาพ การบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อยู่ในระดับใด และความจำเป็นต้องพัฒนา ปรับปรุงในด้านใด และเพื่อเสนอแนะเพื่อการ บริหารจัดการที่จะทำให้วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีต่อไป

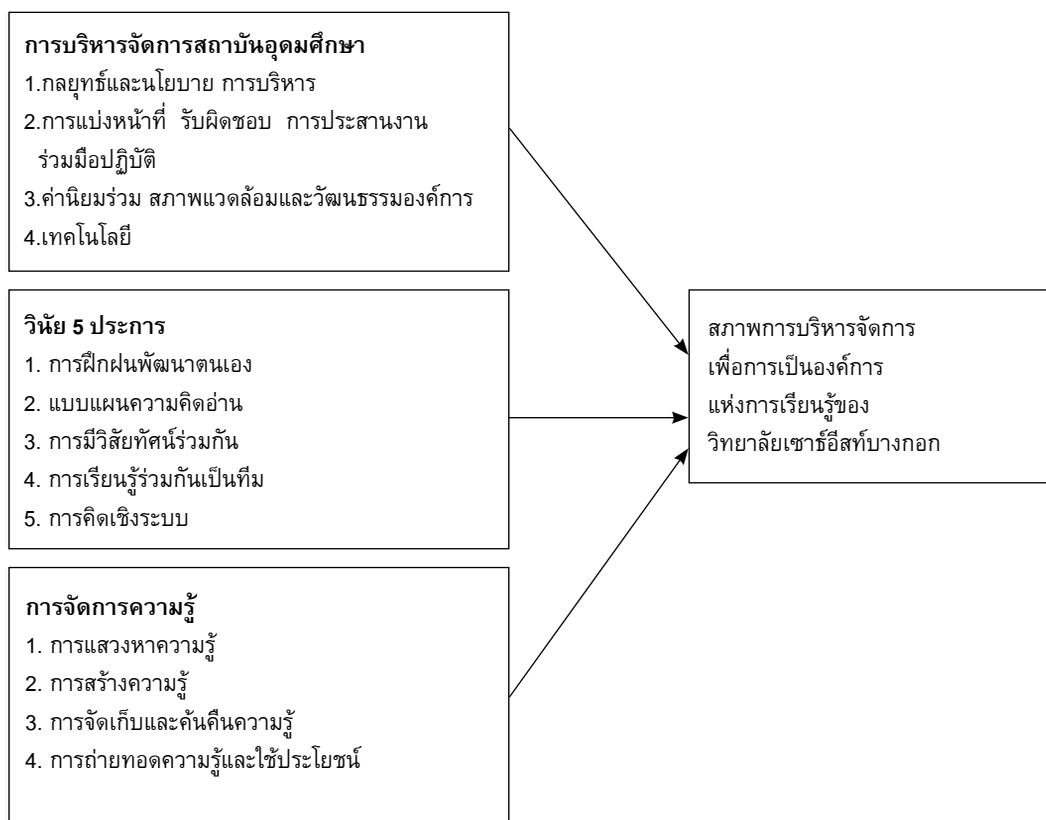
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
2. เพื่อสำรวจประเด็นปัญหา แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารอุดมศึกษาแนวใหม่จากรายงานการวิจัยเรื่องรูป

แบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ (มานิต และ คณะ, 2546: 25-27) ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์และนโยบายการบริหาร การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบประสานงานร่วมมือปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยี สำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อาศัยแนวคิดของ Peter Senge (Senge, 1990: 5-15) ประกอบไปด้วยวิสัย 5 ประการ และการจัดการความรู้ภายใต้กรอบระบบย่อยเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Michael Marquardt (มาร์ควอดต์, 2554: 49-50; 248-301) จากขอบเขตที่กำหนดและแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

วัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก วิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์สร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1.2 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และเลือกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 สำหรับใช้ในการวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 140 ข้อ นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรภายในวิทยาลัย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) เท่ากับ .991 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรภายในวิทยาลัยจำนวน 200 คน โดยกำหนดคุณสมบัติต้องมีประสบการณ์ในการทำงานที่วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและผ่านการอบรมในโครงการการจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยสถานภาพการทำงาน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 133 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Yamane, 1967: 581) ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างในแต่ละสถานภาพ

สถานภาพ	ประชากร	ตัวอย่าง
1.ผู้บริหาร	45	30
2.บุคลากรสายวิชาการ	63	42
3.บุคลากรสายสนับสนุน	38	25
4.เจ้าหน้าที่	54	36
รวม	200	133

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 82.71 จึงเป็นที่ยอมรับได้ (Aaker, A, 2006: 237) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที

1.3 กำหนดเกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ ถ้าระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหรือเท่ากับ 3.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะหมายถึง วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกมีสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หรือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมีค่าน้อยกว่า 3.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หมายถึงวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้มี สภาพการบริหารจัดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร, 2555) ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึงระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึงระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึงระดับน้อย และค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึงระดับน้อย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ สภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้นต้องมีค่าเฉลี่ยระดับมาก จึงได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการทดสอบที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 110 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง(ร้อยละ 64.55) และมีสถานภาพการทำงานเป็นบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด (ร้อยละ 32.73) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกต่ำกว่า 3 ปี รองลงมาคือตั้งแต่ 9 ปีขึ้นไป

2. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก โดยการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย จากข้อคำถามจำนวน 140 ข้อ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ค่า t และ p ของความคิดเห็นของบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกโดยรวม

ข้อคำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	t	p
1.การบริหารจัดการสถาบัน					
1.1 กลยุทธ์และนโยบาย การบริหาร	3.44	0.60	ปานกลาง	-1.11	.272
1.2 การแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ การประสานงาน ร่วมมือปฏิบัติ	3.39	0.68	ปานกลาง	-1.75	.085
1.3 ค่านิยมร่วม สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	3.48	0.72	ปานกลาง	-1.74	.085
1.4 เทคโนโลยี	3.39	0.72	ปานกลาง	-1.62	.108
รวม	3.42	0.64	ปานกลาง	-1.24	.220
2.วิสัย 5 ประการ					
2.1 การฝึกฝนพัฒนาตนเอง	3.77	0.60	มาก	2.18	.032*
2.2 แบบแผนความคิดอ่าน	3.91	0.62	มาก	6.76	.001*
2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.53	0.64	มาก	-0.35	.727
2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.33	0.82	ปานกลาง	-1.45	.153
2.5 การคิดเชิงระบบ	3.76	0.65	มาก	4.13	.001*
รวม	3.66	0.64	มาก	-1.56	.125
3.การจัดการความรู้					
3.1 การแสวงหาความรู้	3.91	0.62	มาก	6.78	.001*
3.2 การสร้างความรู้	3.53	0.74	มาก	0.43	.671
3.3 การจัดเก็บและค้นคืนความรู้	3.57	0.75	มาก	0.97	.335
3.4 การถ่ายทอดความรู้และใช้ประโยชน์	3.53	0.72	มาก	0.47	.638
รวม	3.64	0.59	มาก	1.28	.207
รวม	3.54	0.54	มาก	0.47	.639

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} =3.54, S.D.=0.54) และเมื่อเทียบกับเกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า ต่ำกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} =3.42 , S.D.=0.64) ด้านวินัย 5 ประการอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} =3.66, S.D.=0.64) และ

ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{x} =3.64, S.D.=0.59) และเมื่อเทียบกับเกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า ต่ำกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายย่อย พบว่า วินัยด้านการฝึกฝนพัฒนาตนเอง แบบแผนความคิดอ่าน การคิดเชิงระบบ และการจัดการความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ และเมื่อเทียบกับเกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ค่า t และ p ของความคิดเห็นของบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกพิจารณาด้านองค์กร โดยนำเสนอเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน เพื่อหาจุดแข็งของวิทยาลัยที่มีสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อคำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	t	p
ด้านองค์กร	3.43	0.64	ปานกลาง	-1.06	.292
● การบริหารจัดการสถาบัน					
กลยุทธ์และนโยบาย การบริหาร					
- ส่งเสริมให้บุคลากรวิเคราะห์โดยใช้ทักษะพื้นความรู้ที่มีของตนเองสำหรับการทำงานในปัจจุบัน	3.75	0.74	มาก	3.54	.001*
เทคโนโลยี					
- การมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนให้เข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้อย่างอิสระ	3.69	0.86	มาก	2.27	.025*
● วินัย 5 ประการ					
แบบแผนความคิดอ่าน					
- การส่งเสริมให้คำนึงถึงเป้าหมายและตระหนักถึงการทำงานเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	3.71	0.77	มาก	2.78	.006*
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
- การส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายในอนาคตขององค์กร	3.75	0.82	มาก	3.09	.003*
การคิดเชิงระบบ					
- การส่งเสริมให้คิดอย่างมีสติและมีระบบ มีวิจาร์ณญาณในการทำงาน	3.68	0.76	มาก	2.42	.017*

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{x}=3.43$, $S.D.=0.64$) และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า ต่ำกว่าเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับจุดแข็งเมื่อพิจารณาหัวข้อย่อย พบว่า หัวข้อกลยุทธ์และนโยบายการบริหาร การส่งเสริมให้บุคลากรวิเคราะห์โดยใช้ทักษะพื้นความรู้ที่มีของตนเองสำหรับการทำงานในปัจจุบัน และการมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนให้เข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก และเมื่อเทียบกับ เกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

.05 สำหรับด้านวินัย 5 ประการ พบว่า วินัยการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันในการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายในอนาคตของ องค์กร วินัยแบบแผนความคิดอ่าน ได้ส่งเสริมให้ คำนึงถึงเป้าหมายและตระหนักถึงการทำงานเพื่อ ให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และวินัยการคิด เชิงระบบ การส่งเสริมให้คิดอย่างมีสติและมีระบบ มีวิจรรย์ญาณในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ เมื่อเทียบกับเกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ค่า t และ p ของความคิดเห็นของบุคลากรของ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ศึกษาด้านบุคลากร โดยนำเสนอเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า คะแนนเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน เพื่อหาจุดแข็งของการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	t	p
ด้านบุคลากร	3.81	0.61	มาก	5.55	.001*
● วินัย 5 ประการ					
การฝึกฝนพัฒนาตนเอง					
-มีใจยอมรับและพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	3.96	0.77	มาก	6.20	.001*
แบบแผนความคิดอ่าน					
-มีความกระตือรือร้นและยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น	4.03	0.71	มาก	7.66	.001*
การคิดเชิงระบบ					
-ส่งเสริมให้คิดโดยใช้หลักการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี	3.88	0.74	มาก	5.25	.001*
● การจัดการความรู้					
การแสวงหาความรู้					
-มีการค้นคว้าแนะนำวิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความรู้	3.99	0.74	มาก	6.86	.001*
ให้มากขึ้น					
การสร้างความรู้					
-จัดบรรยายภาคการทำงานที่แสดงความสามารถของตนเองในการ	3.72	0.78	มาก	2.87	.005*
สร้างสรรค์งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ					
การจัดเก็บและค้นคืนความรู้					
-หมั่นค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบในการ	3.74	0.84	มาก	2.88	.005*
ตัดสินใจในการทำงานหรือศึกษาต่อ					
การถ่ายทอดความรู้และใช้ประโยชน์					
-หมั่นฝึกฝนและมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้	3.69	0.75	มาก	2.60	.011*
ที่มีของตนเองให้กับผู้ที่ต้องการได้อย่างเข้าใจ					

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.=0.61) และเมื่อเทียบกับเกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับจุดแข็งของการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า เมื่อพิจารณาหัวข้อย่อย ด้านวินัย 5 ประการ วินัยแบบแผนความคิดอ่าน โดยมีความกระตือรือร้นและยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น วินัยการฝึกฝนพัฒนาตนเองโดยมีใจยอมรับและพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ วินัยการคิดเชิงระบบโดยส่งเสริมให้คิดโดยใช้หลักการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และเมื่อเทียบกับ

เกณฑ์สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับด้านการจัดการความรู้ พบว่า การแสวงหาความรู้ บุคลากรมีการค้นคว้าแนะนำวิธีการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ให้มากขึ้น การจัดเก็บและค้นคืนความรู้โดยหมั่นค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจในการทำงานหรือศึกษาต่อ การสร้างความรู้ โดยจัดบรรยากาศการทำงานที่แสดงความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์งานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และการถ่ายทอดความรู้และใช้ประโยชน์ โดยหมั่นฝึกฝนและมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ที่มีของตนเองให้กับผู้ที่ต้องการได้อย่างเข้าใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ สำหรับการทดสอบ ที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ค่า t และ p ของความคิดเห็นของบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกจำแนกด้านองค์กรและด้านบุคลากร โดยนำเสนอเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน เพื่อหาจุดด้อยของการบริหารจัดการยังไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อคำถาม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	t	p
ด้านองค์กร					
● การบริหารจัดการสถาบัน					
กลยุทธ์และนโยบาย การบริหาร					
- นโยบายสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน รักและศรัทธาองค์กร	3.21	1.08	ปานกลาง	-2.80	.006*
การแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ การประสานงาน ร่วมมือปฏิบัติ					
- การรวมกลุ่มแต่ละหน่วยงานเพื่อนำแนวความคิดที่สังเคราะห์มาปฏิบัติจริง	3.29	0.93	ปานกลาง	-2.31	.023*
สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร					
- การจัดบรรยากาศหรือกิจกรรมที่เสริมความภาคภูมิใจในองค์กร	3.32	0.87	ปานกลาง	-2.13	.036*
เทคโนโลยี					
-ระบบจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในองค์กรเป็นอย่างดี	3.22	0.89	ปานกลาง	-3.26	.002*
● วินัย 5 ประการ					

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	t	p
การฝึกฝนพัฒนาตนเอง -แนวทางการตรวจสอบความรู้ใหม่ของบุคลากรและการนำ ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่ไปใช้ประโยชน์	3.31	0.84	ปานกลาง	-2.30	.023*
แบบแผนความคิดอ่าน -การให้กำลังใจเมื่อมีการทำงานผิดพลาด	3.12	1.10	ปานกลาง	-3.53	.001*
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน -การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร	3.17	0.99	ปานกลาง	-3.43	.001*
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม -การส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน	3.26	.88	ปานกลาง	-2.77	.007*
การคิดเชิงระบบ -เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดวิเคราะห์และวางแผนตัดสินใจแก้ ปัญหาได้อย่างเต็มที่และมีความเหมาะสมกับองค์กร	3.28	0.88	ปานกลาง	-2.54	.013*
ด้านบุคลากร					
๑) วินัย 5 ประการ					
การฝึกฝนพัฒนาตนเอง -การหาโอกาสแสดงผลงานที่คิดสร้างสรรค์ของตนเอง	3.30	0.94	ปานกลาง	-2.18	.032*

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเทียบกับเกณฑ์สำหรับการทดสอบที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่า ต่ำว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับจุดด้อยของการบริหารจัดการที่ยังไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นอันดับแรกคือ ด้านองค์กรการ วินัย 5 ประการ ด้านแบบแผนความคิด การให้กำลังใจ

เมื่อมีการทำงานผิดพลาด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การกลยุทธ์และนโยบายการบริหาร การสร้างขวัญกำลังใจ แจจจุงใจ รักและศรัทธาองค์กร นอกจากนี้ ด้านบุคลากร ในลักษณะของการฝึกฝนพัฒนาตนเองและหาโอกาสในการนำเสนอผลงาน

3. ผลการสำรวจประเด็นปัญหา
แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ตารางที่ 6 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านองค์กร		
1.1 ควรมีความชัดเจนในแนวทางนโยบายการปฏิบัติของสถาบัน การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ สร้างความเชื่อมั่น ความมั่นคง ขวัญ กำลังใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างอัตลักษณ์ เน้นคุณลักษณะ ความรู้ ความชำนาญ ด้านใดด้านหนึ่งให้มีความโดดเด่น อันส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	46	41.8
1.2 การสนับสนุนการสร้างผลงานวิจัย หรือนวัตกรรม ของบุคลากรที่สร้างองค์ความรู้ใหม่และต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ ทิศทางการศึกษาของสากลเพื่อนำพาให้องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	42	38.2
1.3 จัดโครงการ / ประชุมเชิงปฏิบัติ / ระดมความคิด เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีตัวแทนบุคลากรทุกฝ่ายเข้าร่วมการดำเนินการ	18	16.4
1.4 สนับสนุนให้ใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยี เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อีกทั้งยังสามารถเก็บ ค้นคืนข้อมูลหรือเรียกใช้ได้ตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	9	8.2
1.5 จัดโครงการส่งเสริมการสร้าง แสวงหา พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรเก่าไปยังบุคลากรใหม่ด้วย	28	25.5
2. ด้านบุคลากร		
2.1 ต้องมุ่งมั่นกับการทำงานและการพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญ สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างงานให้เกิดประสิทธิภาพ	18	16.4
2.2 มีระบบแบบแผนการคิดที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน สามารถแก้ปัญหาเพื่อการบริหารและปฏิบัติการ	18	16.4
2.3 ปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อโอกาสในการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	14	12.7

อภิปรายและสรุปผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า ในภาพรวมวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกมีสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พิจารณาด้านองค์กรที่มีสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การบริหารจัดการสถาบัน พบว่า วิทยาลัยมีกลยุทธ์และนโยบาย

การบริหาร ได้ส่งเสริมให้ใช้ทักษะความรู้พื้นฐานสำหรับการทำงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Michael Marquardt (มาร์ควอดต์, 2554: 55) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการขององค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมให้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในตนเอง การพัฒนาความรู้ มีการเรียนรู้อย่างมีระบบ บุคลากรที่ทราบและเข้าใจ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร จะสร้างกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และเทคโนโลยีองค์กรได้สนับสนุนเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อ

ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการค้นคว้าการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ สอดคล้องกับ สตาพร กริชาธร (2553: 11) ที่พบว่า องค์การที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสำเร็จในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2549: 18) ที่กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีจะสามารถเชื่อมโยงการสื่อสารขององค์การ ทำงานประสานเป็นเครือข่าย และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และด้านวินัย 5 ประการ พบว่า แบบแผนความคิดอ่าน องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดคำนึงถึงตั้งใจเพื่อการทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ ราตรี ต๊ะพันธ์ุ (2549: 84) ที่พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรต้องคิดทำงานด้วยความตั้งใจจริง นอกจากนี้การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดเชิงระบบ พบว่า องค์การส่งเสริมให้การจัดกิจกรรมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ และส่งเสริมให้คิดอย่างเป็นระบบมีสติ วิจารณ์ญาณในการทำงาน สอดคล้องกับ เกศสุดา ใจคำ (2557) ที่พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนสร้างวิสัยทัศน์ร่วม จะให้ความสำคัญกับองค์การและปฏิบัติไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อเป้าหมายขององค์การ การส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้มีระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกันทั้งองค์การ และส่งผลไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สำหรับประเด็นด้านบุคลากร มีสภาพการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการฝึกฝนพัฒนาตนเอง มีการยอมรับและปรับตัวในการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge (Senge, 1990: 5-11) ที่กล่าวว่า บุคลากรต้องฝึกฝนพัฒนาความรู้ สร้างเสริมสมรรถนะของบุคคล มีแบบแผนการคิดที่รู้จักคิด มีการคิดในมุมมองที่เปิดกว้าง เข้าใจผู้อื่น มีวิสัยทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีเครือข่ายและร่วมทำงานเป็นทีม และมีการคิดเป็นระบบและใช้ข้อผิดพลาดเป็นประสบการณ์แก้ปัญหาปรับปรุงระบบงานในเรื่องต่างๆได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับแนวคิดของ Michael Marquardt (มาร์ควอดต์, 2554: 57-58) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรที่มีการเรียนรู้ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จะช่วยเสริมให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบแผนความคิดอ่าน พบว่า บุคลากรยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกฝนทักษะและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ สอดคล้องกับ สุรัตน์ (2549: 227) ที่พบว่า บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ จะสามารถสร้างเครือข่ายที่ช่วยทำงานประสานงานให้กับองค์การ และ ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า บุคลากรมีการปรับตัวเพื่อเรียนรู้งาน มีมุมมองที่เปิดกว้างและนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับ ศุภานัน สิทธิเลิศ (2552: 32) ที่กล่าวว่า รูปแบบการคิดที่เป็นระบบจะเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ด้านการจัดการความรู้ พบว่า มีการแสวงหาความรู้โดยมีการค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ทั้งในและนอกองค์การ สอดคล้องกับ Stephens Robbin (ร็อบบินส์, 2546: 16) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ใหม่ตลอดเวลาของบุคลากรในองค์กรจะช่วยทำให้องค์การเติบโตพัฒนา เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และ ยังสอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย (2553: 12) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ จะกระตุ้นให้เกิดความอยากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานและนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์การ การสร้างความรู้ พบว่า บุคลากรได้จัดบรรยากาศการทำงานที่ช่วยให้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ สุรัตน์ ดวงชาทม (2549: 227) ที่พบว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะช่วยในการสร้างความรู้และสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ได้ การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ พบว่า บุคลากรนำข้อมูลมาใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับ ราตรี ต๊ะพันธ์ุ (2549: 83) ที่พบว่า บุคลากรที่มีการเรียนรู้ จัดเก็บ

ข้อมูล อย่างที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรบรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดความผูกพัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ พบว่า บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้

2. ประเด็นปัญหาที่ค้นพบจากการวิจัย แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จากการวิจัยค้นพบประเด็นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในภาพรวม ด้านองค์กร และด้านบุคลากร ยังไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะ การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานย่อยของวิทยาลัยมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับขนาดขององค์กร ทำให้การสื่อสารประสานงานร่วมกันขาดประสิทธิภาพ หรืออาจเกิดจากบุคลากรไม่มีโอกาสที่ทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ ไรจน์นริฐติกุล (2553: 27) ที่พบว่า โครงสร้างเป็นตัวกำหนดระบบการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารควรมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวสำหรับการประสานงาน มีอิสระและสามารถสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ ประเด็นเกี่ยวกับ การจัดการความรู้ โดยเฉพาะด้านองค์กร ยังไม่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจจะเป็นเพราะ การส่งเสริมนโยบายจากองค์กรยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติหรือบุคลากรในองค์กรไม่ทราบ นอกจากนี้ยังละเลยที่จะให้ความสนใจ สอดคล้องกับ เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2557) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากบุคลากรไม่ทราบเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน จึงไม่ทราบถึงแนวการปฏิบัติตน และ สอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ ไรจน์นริฐติกุล (2553: 32-34) ที่พบว่า องค์กรต้องมีการเรียนรู้ในเชิงรุก ต้องดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีให้อยู่ทั้งในฝ่ายผู้ให้ที่ยินดีถ่ายทอดความรู้จากทักษะและประสบการณ์ที่มี และเป็นฝ่ายผู้รับความรู้ที่ต้องการให้การยอมรับผู้ถ่ายทอดความรู้ มีความกระตือรือร้นในการ

แสวงหาความรู้ถึงแม้จะมีอายุที่สูงขึ้น นอกจากนี้ต้องยอมรับปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดและนำมาเป็นบทเรียนพัฒนางานให้ดีขึ้น

ด้านองค์กรที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุง ได้แก่ แบบแผนความคิดอ่านในประเด็นของการให้กำลังใจเมื่อมีการทำงานผิดพลาด อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาดกลัวความผิด จึงไม่กล้าที่จะคิด แสดงออกหรือคิดค้นพัฒนาสิ่งใหม่ เพราะกลัวการรับผิดชอบผลเสียที่เกิดขึ้น ทำให้วิทยาลัยสูญเสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรที่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ มาลี ชรธรรมศิริ (2543) ที่พบว่า การทำงานที่ปราศจากการริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานตามคำสั่ง หลีกเลียงความรับผิดชอบ จะเป็นลักษณะขององค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ กลยุทธ์และนโยบายการบริหาร ประเด็น เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน รักและศรัทธาขององค์กร อาจเป็นเพราะ การทำงานให้มีความสุขต้องมีกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้ดี นอกจากนี้หากมีความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร จะทำให้ทุกคนพร้อมปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ จึง สอดคล้องกับ เกศสุตา ใจคำ(2557) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมร่วมกัน มีการกระตุ้นและให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความตระหนักถึงการคิดเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับ วรภัทร ภูเจริญ(2548) ที่กล่าวว่า การมีความรักให้กับองค์กร บุคลากรจะทำงานที่ดีให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ค้นพบจากการวิจัย การใช้กลยุทธ์และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การประชาสัมพันธ์ชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรให้ทุกฝ่ายได้ทราบ การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสรุปผล

งานอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดมุมส่งเสริมการพัฒนาความรู้ หรือจัดกิจกรรมที่นำความรู้มาใช้งานแบบบูรณาการทั้งองค์การ การไว้วางใจจะทำให้เกิดความสามัคคีและสามารถทำงานร่วมกัน นอกจากนี้บุคลากรในองค์การที่มีความรู้ความสามารถ ต้องนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์การและควรได้รับสนับสนุนตำแหน่งงานให้ก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในสถาบันการศึกษาเอกชน

ที่เป็นองค์การขนาดเล็กจึงมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนประชากรหรือตัวแปรบางประการที่ใช้ในการศึกษา เหมาะสำหรับองค์การที่มีบริบทการบริหารงานที่คล้ายคลึงกับวิทยาลัย สามารถนำไปศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย เซอร์วิสบางกอกในบริบทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และพัฒนาสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกศสุดา ใจคำ. (2557). *สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นจังหวัดเชียงใหม่*. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 18 มีนาคม 2557]. จาก <http://www.thailis.or.th/tdc>
- เจษฎา นกน้อย. (2553). *การจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. ใน *นานาพรรณสะการจัดการ ความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพลส.
- ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2553). *บทสะท้อนต่อแนวคิดการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้*. ใน *นานาพรรณสะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพลส.
- เปี่ยมพงษ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2557). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 30 มีนาคม 2557]. จาก http://natres.psu.ac.th/Journal/Learn_Organ/index.htm.
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2546). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มาร์ควอดด์ ไมเคิล. (2554). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. แปลโดย Dipl-Ing และ บดินทร์ วิจารณ์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ชรรคมลการพิมพ์.
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). *การพัฒนาแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ร็อบบินส์, สตีเฟน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. กรุงเทพมหานคร : วี.พริ้นท์(1991).
- ราตรี ต๊ะพันธ์. (2549). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร*. (ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรภัทร ภูเจริญ. (2548). *องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา.

- วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สุภาพใจ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2555). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆที่บางครั้งก็พลาดได้*. (ออนไลน์) [สืบค้นวันที่ 7 พฤศจิกายน 2555]. จาก <http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/1803382.htm>
- วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. (2555). *โครงสร้างการบริหารและแผนพัฒนาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- ศุภานัน ลิทธิเลิศ. (2552). *องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารตรุณวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(2).
- สถาพร กวีธรร. (2553). *องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา. (2553). *มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- Aaker, David.A.; et al. (2006). *Marketing research*. 9th. New York: John Wiley&Sons.
- Senge, M. P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Press.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : an Introductory Analysis*. 2nd. New York: Harper.