

ศักยภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร

The Potential of Learning Organization of Private Company in the Bangkok

โดย

นางสาวกานดากร อมตวนิช

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kandaporn Amatavanich

E-mail : kanda55624@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.) ไขว้เปรียบเทียบศักยภาพการเป็นองค์กรการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาทำงาน ระดับการศึกษา กับตำแหน่งงาน

ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน และทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของคอกรัน ได้กลุ่มตัวอย่างที่พิเศษขึ้นเป็น 400 การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ตที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ .964 แจกแบบสอบถามแบบเจาะจงถึงผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง ผ่านวิธีนำแบบสอบถามไปกระจายกับบริษัทต่างๆที่ผู้ร่วมชั้นเรียนโครงการปริญญาโท ทำงานอยู่ และแบบตามสะดวก ผ่านกูเกิ้ลออนไลน์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ระดับศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการเรียนรู้ของทีม ($\bar{X} = 4.03$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.90$) 2.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อศักยภาพการเป็นองค์กรการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้าน อายุ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร และรายได้ต่อเดือน 3.) เมื่อเปรียบเทียบศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามเพศ ระยะเวลาทำงาน และระดับการศึกษา โดยไขว้กับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงเพศหญิง ($\bar{X} = 4.20$) ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.18$) การศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.16$) มองศักยภาพการเป็นองค์กรการเรียนรู้ด้วยค่าเฉลี่ยที่สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

คำสำคัญ : องค์กรการเรียนรู้ บริษัทเอกชน กรุงเทพมหานคร

| | |
|-------------------------------------|---|
| Title | The potential of learning organizations of private company employees in Bangkok |
| Author | Miss Kandaporn Amatavanich |
| Field of study /University | Business Administration Program in Industrial Management, Ramkhamhaeng University |
| Independent Research Advisor | Associate Professor Thanachai Yomjinda |
| Academic Year | 2020 |

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the potential level of becoming learning organizations of private companies in Bangkok, 2) compare the potential of learning organizations which were classified by personal factors, 3.) cross-comparison of the potential of becoming learning organizations by gender, working period, education level, and job position.

The population for this study was unclear in terms of size. It consisted of private company employees in Bangkok. The sample size was rounded up to 400 employees, determined using the Cochran method. This research used a 5-level Likert rating scale questionnaire with a reliability of 0.964. The questionnaires were distributed specifically to first-line managers, middle managers, and top managers by distributing through the companies where the master's degree program classmates work and via Google form. The data were analyzed with descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including t-values analysis, one-way ANOVA, and pair comparison using the LSD method.

The research results found that 1.) the potential level of becoming learning organizations of private companies in Bangkok overall was at a high level ($\bar{X} = 3.98$). For consideration of each aspect, team learning had the highest mean ($\bar{X} = 4.03$), and shared vision had the lowest mean ($\bar{X} = 3.90$). 2.) For the comparison of opinions on the potential of becoming learning organizations classified by personal factors, it found statistically significant differences at 0.05 on age, current status, education level, current job position, working period in the organization, and monthly income. 3.) For the cross-comparison of the potential of becoming learning organizations classified by gender, working period, and education level with the position, It found that female top managers ($\bar{X} = 4.20$), who have a working period of more than 5 years ($\bar{X} = 4.18$), graduated with a bachelor's degree, view the potential of becoming learning organizations at a higher mean when compared to other groups.

Keywords: Learning Organizations, Private Company, Bangkok

บทนำ

สถานการณ์การระบาดอย่างรวดเร็วของเชื้อไวรัสโควิด-19 และยังคงทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับโลกและประเทศไทย ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างอย่างรุนแรงกับหลายธุรกิจ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆภาคส่วนของธุรกิจและพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตของผู้คนที่ต้องปรับตัวหาทางรอดจากวิกฤตินี้

ก่อนสถานการณ์โรคระบาดนั้นกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ทุกคนติดต่อสื่อสารกันผ่านระบบดิจิทัล ที่ทุกคนบนโลกไม่ว่าจะอยู่ห่างไกลกันเพียงใดสามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ปรับตัวตลอดเวลาเพื่อเข้าสู่สมดุลใหม่ ดังนั้นทุกคนจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงตนให้อยู่รอด เปรียบได้กับองค์กรที่มีการปรับตัวให้ทันยุคสมัยปัจจุบันนั้น สามารถดำเนินธุรกิจให้ดำรงอยู่ได้ แต่จะยั่งยืนหรือยาวนานตลอดไปนั้นมิมีปัจจัยหลายประการเป็นส่วนประกอบ และสิ่งที่เป็หัวใจสำคัญคือการพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ที่กำลังจะมานั้น เราต้องมีความรู้ มีปัญญา มีกระบวนการเรียนรู้ สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป การบริหารองค์กรที่เป็นที่นิยมในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชน นั้นคือแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ Learning Organization : LO ของ Senge, Perter M องค์กรที่จะพัฒนาเพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ เพื่อการเรียนรู้อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง ในแง่ขององค์กร การสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอแล้วสำหรับยุคนี้ หรือหากมีการส่งเสริมความรู้ที่ผู้ใดผู้หนึ่งมากๆ อีกด้านหนึ่งอาจกลายเป็นจุดอ่อนได้เช่นกัน เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความรู้ทั้งหลายเหล่านั้นที่ส่งเสริมมาเป็นองค์ความรู้ ก็พลอยสูญไปด้วย เพราะไม่มีการแบ่งปันถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันความรู้ในสายงานนั้นๆ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และนำไปสู่การสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรต่อไป ซึ่งการเรียนรู้ในแง่มุมที่ไม่ข้อจำกัด และอาจมีการเรียนรู้ข้ามสายงานกันได้ จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษา ศักยภาพขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ ที่มีการแข่งขันกันสูงในสังคมยุคใหม่ และที่สำคัญจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ตั้งแต่ปี 2563 ที่มีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตการทำงาน การปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องและดำเนินไปในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 องค์กรและผู้คนมีการสร้างแนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้สะดวกและงานเดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดนวัตกรรมแนวคิด แนวทางปฏิบัติใหม่ๆเกิดขึ้นเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้น แดกแขนงแยกย่อยออกไปตามส่วนงานหรือหน่วยงานต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า หากสามารถทราบและเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อศักยภาพแห่งการเรียนรู้ของประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลและทราบถึง ศักยภาพขององค์กรในการจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะเป็นผลดีต่อบุคลากร ทีมงาน และองค์กร ในด้านการพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคสมัยการเปลี่ยนแปลง ส่วนองค์กรที่ต้องเปิดรับความรู้ใหม่พร้อมพัฒนาศักยภาพในองค์กรให้สามารถรับมือกับสิ่งต่างๆได้ อีกทั้งยังนำแนวทางไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการปรับกลยุทธ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ ในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ย่อมส่งผลทำให้เกิดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่ๆ ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ต้องปรับเปลี่ยนองค์กร ทั้งโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ โดย

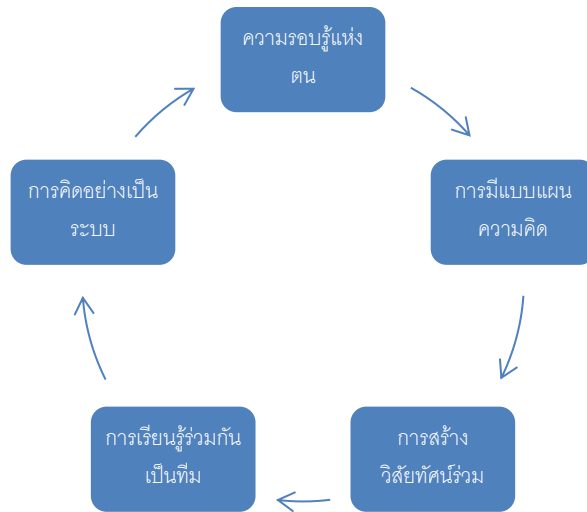
ปรับเปลี่ยนและจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆมา เพื่อการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น และเพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากกว่าการฝึกอบรม มีการใช้กระบวนการจัดการความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน โดยเน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้กันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการเรียนรู้จากภายนอก เอื้อประโยชน์ให้เกิดโอกาสในการที่บุคลากรสามารถเรียนรู้แบบปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) สำหรับการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการทำงานที่ได้ประสิทธิผล โดยการเชื่อมโยงการทำงานแบบเป็นทีม (Team working) และเกิดการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) กล่าวคือเกิดกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ สามารถเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้ทีมทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม (Initiative and Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ที่เข้มแข็ง และด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีสำคัญต่อองค์กร ที่จะปรับเปลี่ยนตนเองหรือยกระดับตนเอง เพราะเป็นที่ยอมรับแล้วว่าองค์กรที่พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วนั้นจะก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งปัญญาและแห่งนวัตกรรม (สืบค้น YouTube: CU015 องค์กรแห่งการเรียนรู้ บทที่ 1-2 8กพ 2018) รวมทั้งการปรับตัวเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีความสำคัญ เซ็งเก (Senge, 1994.) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมแห่งอนาคตนั้น จะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งการที่องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วกว่าผู้อื่นรวมถึงการสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้จึงเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันในระดับสากล องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของจัดการองค์กรที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือสำหรับการอยู่รอดในโลกที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นทุกวัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ประโยชน์มากมายที่เกิดจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ หนึ่งในนั้นคือการที่องค์กรสามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมที่วุ่นวายและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์

- 1.) เพื่อศึกษาระดับศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชน กำหนดตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3.) ไขว้เปรียบเทียบศักยภาพการเป็นองค์กรการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาทำงาน ระดับการศึกษา กับตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge, Peter M.) คือแนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยหลักการพื้นฐาน 5 ประการ คือ 1.) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2.) แบบแผนความคิด (Mental Models) 3.) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4.) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 5.) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) ดังภาพแสดง



ภาพแสดง องค์ประกอบขององค์การการเรียนรู้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดประชากร ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และปรับจำนวนขึ้นเป็น 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

1.) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร และรายได้เฉลี่ย

2.) ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge, Peter M.) ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว มุ่งมั่นใฝ่ดีให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง

2.2 แบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง ทำให้เกิดความกระจ่างให้กับรูปแบบความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน มีมุมมองที่เปิดกว้าง มองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจในองค์กร และวัฒนธรรมที่ดี

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.4 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการอภิปราย เข้าใจในสถานภาพปัจจุบัน เพื่อสร้างพัฒนาการแก่องค์กรได้

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การคิดเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน คิดเชิงสังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ การคิดที่เน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนภาพรวมทั้งระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 : คำถามคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ คำถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 3 : เป็นคำถามเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งวัดกลุ่มตัวอย่าง 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้แบบประเมินค่าลักษณะ Likert scale โดยใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน และความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ ระดับศักยภาพการเรียนรู้

ตอนที่ 4 : เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทาง ศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ด้วยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ที่ 1.00 ตามเกณฑ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ผ่านเกณฑ์การคัดกรอง 79 คน แล้วนำค่าคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้คะแนนอยู่ที่ 0.964 ตามเกณฑ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D). ข้อมูลศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation S.D) เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี One-Way ANOVA F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

แนวคิดและทฤษฎี

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือสนับสนุนให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อผลที่นำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นรากฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร และเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่บุคลากรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความคิด

ใหม่ๆ และการแตกแขนงทางความคิดได้รับการยอมรับและเอาใจใส่ เป็นองค์การที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั่วทั้งองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยสุโขทัย CU015:2018)

รติกร พุฒิประภา, นุชนรา รัตนศิริประภา (2562) สรุปความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์กรเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์การ ให้มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญบุคคล แผนแบบทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

ปีเตอร์ เอ็ม เซนเก้ (Senge, Peter M. 1990 p.1) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่บุคลากรในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องในการสร้างผลงานที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้มีความคิดใหม่ๆ และรูปแบบของการคิดใหม่ที่ขยายออกไป เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้มีความปรารถนาาร่วมกันได้อย่างอิสระ และเป็นองค์กรที่มีบุคลากรขององค์กรมีการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง. Senge, Peter M (1990) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization” กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างผลงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสถานที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลายด้าน ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเรียนรู้ร่วมกัน แนวคิดของ Senge มีแนวคิดที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบหลักที่ครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กร ซึ่งจะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงาน ในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการที่ทุกคนต้องถือปฏิบัติซึ่งได้แก่

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

| ประชากรศาสตร์ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 138 | 34.5 |
| หญิง | 262 | 65.5 |
| รวม | 400 | 100.0 |

| | | |
|-----------------------------------|-----|-------|
| อายุ | | |
| 18 – 28 ปี | 59 | 14.8 |
| 29 – 39 ปี | 157 | 39.2 |
| 40 – 50 ปี | 138 | 34.5 |
| มากกว่า 50 ปี | 46 | 11.5 |
| รวม | 400 | 100.0 |
| สถานะภาพปัจจุบัน | | |
| โสด | 267 | 66.8 |
| สมรส | 117 | 29.2 |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 16 | 4.0 |
| รวม | 400 | 100.0 |
| ระดับการศึกษา | | |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 22 | 5.5 |
| อนุปริญญา / ปวส. | 30 | 7.5 |
| ปริญญาตรี | 241 | 60.2 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 107 | 26.8 |
| รวม | 400 | 100.0 |
| ตำแหน่งงานปัจจุบัน | | |
| พนักงาน | 126 | 31.5 |
| หัวหน้างาน | 129 | 32.2 |
| ผู้บริหารระดับกลาง / ผู้จัดการ | 106 | 26.5 |
| ผู้บริหารระดับสูง / เจ้าของกิจการ | 39 | 9.8 |
| รวม | 400 | 100.0 |
| ระยะเวลาการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 5 | 2.0 |
| 1 – 2 ปี | 47 | 11.7 |
| 2 – 4 ปี | 99 | 24.8 |
| มากกว่า 5 ปี | 246 | 61.5 |
| รวม | 400 | 100.0 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| 10,000 – 20,000 บาท | 61 | 15.2 |
| 20,001 – 30,000 บาท | 116 | 29.0 |
| 30,001 – 40,000 บาท | 89 | 22.2 |
| 40,001 – 50,000 บาท | 47 | 11.8 |

| | | |
|--------------------|-----|-------|
| มากกว่า 50,001 บาท | 87 | 22.8 |
| รวม | 400 | 100.0 |

จากตารางส่วนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน (ร้อยละ 65.5) มีอายุ 29-39 ปีจำนวน 157 คน (ร้อยละ 39.2) สถานภาพโสด จำนวน 267 คน (ร้อยละ 66.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน (ร้อยละ 60.2) อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 129 คน (ร้อยละ 32.2) มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 ปี จำนวน 246 คน (ร้อยละ 61.5) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 116 คน (ร้อยละ 28.7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| ศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ศักยภาพ องค์กรแห่ง การเรียนรู้ | อันดับ |
|-------------------------------------|-----------|------|---|--------|
| ความรอบรู้แห่งตน | 3.97 | 0.56 | มาก | 4 |
| แบบแผนความคิด | 3.98 | 0.54 | มาก | 3 |
| วิสัยทัศน์ร่วม | 3.90 | 0.73 | มาก | 5 |
| การเรียนรู้ของทีม | 4.03 | 0.67 | มาก | 1 |
| การคิดอย่างเป็นระบบ | 4.02 | 0.64 | มาก | 2 |
| รวม | 3.98 | 0.54 | มาก | |

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ การเรียนรู้ของทีม ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.02$) และอันดับสุดท้าย คือ วิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความรอบรู้แห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรมและแนะนำความรู้เพื่อเพิ่มความรู้ในสายงาน ($\bar{X} = 4.10$) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรสามารถกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ด้านแบบแผนความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีแบบแผนความคิดในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ องค์กรมุ่งมั่นในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ องค์กรมีการพัฒนาให้บุคลากร มีมุมมองเปิดกว้าง เข้าใจบทบาทหน้าที่ ลูกค้ำ และองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงาน มีการปรับปรุงวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัย ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานเพื่อให้มีเป้าหมาย ส่วนบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ องค์กรมุ่งเน้นและส่งเสริมให้พนักงานมีการตัดสินใจร่วมกันโดยมองภาพรวมขององค์กรไม่ได้มองเฉพาะหน่วยงานตน ($\bar{X} = 3.95$) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพราะมีส่วนช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ตั้งแต่แรก ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ของทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการเรียนรู้ของทีมในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ หน่วยงานจัดให้มีการประชุมหารือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีการจัดงบประมาณรองรับ ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการคิดอย่างเป็นระบบในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและเห็นภาพรวม ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนและสามารถตรวจสอบรายละเอียดในแต่ละขั้น ($\bar{X} = 4.07$) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรสามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่รวบรวมในองค์กรเพื่อให้การตัดสินใจมีความเที่ยงตรงและถูกต้อง ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ยกเว้นด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย
5. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีความรอบรู้แห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001
6. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มี ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความ

รอบรู้แห่งตน, การเรียนรู้ของทีม, การคิดอย่างเป็นระบบ และศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรโดยรวมนั้นมี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ยกเว้นด้านความรู้แห่งตน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีศักยภาพในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันซึ่งส่งผลประสิทธิภาพการทำงานตามสมรรถนะหลักของพนักงานของบริษัทในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมประสงค์ ยะดิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า การจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่แตกต่างกัน ได้แก่อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน ส่วน เพศ และระดับการศึกษามีผลไม่แตกต่างกัน

2. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรในแต่ละช่วงวัยต่างกันนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวิชเชษฐ์ ใจประสงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบริษัท ไทยยูเนี่ยนฟีดมิลล์ จำกัด สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยยูเนี่ยนฟีดมิลล์ จำกัด แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ยกเว้นด้านความรู้แห่งตน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า สถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่จะเพิ่มพูนทักษะความสามารถของสมาชิกในองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกพรณ ดิลกโกมล (2546 อ้างอิง, ญัฐชา เมฆโหรา 2553:65) ศึกษาเรื่อง : วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด พบว่า มีลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 รูปแบบได้แก่ (1) ความสามารถในการปรับตัว (2) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจและ (3) ความสอดคล้องต้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับปานกลาง และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุสมการแบบขั้นตอนพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้อง

ต้องกันมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งประสิทธิภาพของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 39.5 กลยุทธ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการสร้างวัฒนธรรมขององค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้คือการรักษาสมดุลระหว่างการเรียนรู้และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของทั้งพนักงานและองค์การ

4. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้พนักงานมีพื้นฐานความรู้ ที่ก่อให้เกิดศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณเวชกิจ(2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทผลิต แอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีม นั้น มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีความรอบรู้แห่งตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีการเรียนรู้ของทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ย่อมมีศักยภาพในการเรียนรู้แตกต่างกันตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เพราะกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ การได้มาและการถ่ายโอนความรู้ และนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆอย่างถ่องแท้จะเกิดขึ้นมาเฉพาะตำแหน่งนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความแตกต่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร นั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านอายุของบุคลากร และ หน่วยงานภายในวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์มหาวิทยาลัยศิลปากรนั้น มีความคิดเห็นของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรนั้นแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัวต่อเดือนของบุคลากร ตำแหน่งงานของบุคลากร และ ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความคิดเห็นของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกันมีความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานในองค์กรแต่ละคนย่อมมีการสั่งสมความรู้ความสามารถที่เกิดขึ้นจากศักยภาพในการเรียนรู้ขององค์กรนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณเวชกิจ(2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การพัฒนาทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: บริษัท

ผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทผลิต แอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีม นั้น มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการเรียนรู้ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ทั้งด้านรวมและด้านย่อย ยกเว้นด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับศักยภาพในการเรียนรู้ต่างกัน อาจเนื่องมาจากแนวความคิด มุมมอง วิธีการและความเข้าใจในแต่ละเรื่อง เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมานั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546 อ่างอิง, ฌัฐชา เมฆโหรา 2553:65) ศึกษาเรื่อง : วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด พบว่า มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 รูปแบบได้แก่ (1) ความสามารถในการปรับตัว (2) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจและ (3) ความสอดคล้องต้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับปานกลาง และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุสมมติแบบขั้นตอนพบว่า ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องต้องกันมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้แบบสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งประสิทธิภาพของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับร้อยละ 39.5 กลยุทธ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้คือการรักษาสมดุลระหว่างการเรียนรู้และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของทั้งพนักงานและองค์การ และงานวิจัยของปัญญา ทับธานี (2550 อ่างอิง, ฌัฐชา เมฆโหรา 2553:67) ศึกษาเรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้และความได้เปรียบทางการแข่งขันของธนาคารออมสิน พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก อันได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการให้อำนาจและความสามารถแก่บุคคล ด้านการบริหารความรู้อ และด้านการใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการปรับปรุงแบบในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) ที่บุคลากรมีส่วนร่วมโดยสามารถกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเองได้
2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านแบบแผนความคิด ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับแบบแผนการคิดของเพื่อนร่วมงานมีการปรับปรุงวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัย มากยิ่งขึ้น
3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการปรับปรุงแบบในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) รายปี ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพราะมีส่วนช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ตั้งแต่แรก
4. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีการจัดงบประมาณรองรับ
5. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรมีการปรับปรุงระบบการคิดโดยบุคลากรสามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่รวบรวมในองค์กร เพื่อให้การตัดสินใจมีความเที่ยงตรงและถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงด้านต่างๆ มากยิ่งขึ้น
2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งทำให้ไม่ทราบถึงรายละเอียดความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพฯ ในส่วนที่ไม่มีในแบบสอบถาม ดังนั้นควรเพิ่มเติมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือใช้วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น
3. นำผลการวิจัยไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อนำจุดเด่น และข้อดีของแต่ละที่มาพัฒนาปรับปรุงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

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

(New York : Doubleday Currency)

ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546 อ้างอิง, ภูษิตา เมฆโหรา 2553:65). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
บริบทใน บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์มา จำกัด

บุญลดา คุณเวชกิจ. (2550). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ การพัฒนาที่มงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา
บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร งานวิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัญญา ทับธานี (2550 อ้างอิง, ภูษิตา เมฆโหรา 2553:67),ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้
และความได้เปรียบทางการแข่งขันของธนาคารออมสิน

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บทความ: ปัจจัย
ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์คณะศิลป
ศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

รติกร พุฒิประภา, นุชนรา รัตนศิริระภา (2562) บทความ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม
(สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) มหาวิทยาลัยศิลปากร

เรือโท สมประสงค์ ยะดิน (2562) วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่24 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2562 บทความ : ปัจจัยที่
มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ

อภิวิชญ์ ใจประสงค์ และ ดร. สุริยะ เจริญประชาชนกร (2559) ปีที่12 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - เมษายน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บทความ: การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบริษัท ไทยยูเนี่ยนฟีดมิลล์ จำกัด สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้