

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางกรรชิตา ถานทองดี



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Affecting The Learning Organization of Department
of Skill Development**

Mrs. Kanthima Thantongdee

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชื่อและนามสกุล	นางกรรณิมา ถานทองดี
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธนชัย ขมจินดา)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่าอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้ศึกษา นางกรรริมา ถานทองดี รหัสนักศึกษ 2533001588 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (5) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 347 คน จากจำนวนประชากร 2,619 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร, ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์ขององค์กร, เทคโนโลยี, โครงสร้างองค์กร และการจัดการความรู้ (2) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพทางราชการที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (4) ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร, ด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านการจัดการความรู้, ด้านเทคโนโลยี, ด้านวัฒนธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

Independent Study title: Factors Affecting The Learning Organization of
Department of Skill Development
Author: Mrs. Kanthima Thantongdee; **ID:** 2533001588;
Degree: Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Suwena Tangpothisuwan, Associate Professor;
Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the external influence factors on learning organization of Department of Skill Development (2) study the level of learning organization of Department of Skill Development (3) to compare the level of learning organization in terms of individual (4) to study the internal factors relation of learning organization of Department of Skill Development and (5) to recommend the learning organization development guideline of Department of Skill Development.

The sample of this research were the staff of Department of Skill Development, were 347 from 2,619 people. Questionnaire was applied as a tool and percentage, mean, standard deviation and inferential statistic such as T-Test, F- Test, Pearson correlation coefficient and multiple comparison test, were used for analyzing data.

This research found that (1) the external influence factor on learning organization of Department of Skill Development were consisted of 6 factors: organizational culture, leadership, organizational strategies, technology, organizational structure and knowledge management (2) the level of learning organization of Department of Skill Development overall was in high level (3) the comparison of the level of learning organization in terms of individual found that the differentia in terms of age, gender and experience of staff was significantly different attitude towards organization at level 0.05 but the staff who had differences of level of education (4) the overall internal factors: organizational strategies, organizational structure, leadership, knowledge management, technology and organizational culture had statistical significant relationship with learning organization in level 0.01 in high level and related in the same direction which meant if the internal factor were high level, the organization would be the learning organization in high level as well.

Keywords: Learning Organization, Department of Skill Development

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ
และติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด และบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ที่ได้ช่วยตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้โปรดให้ความรู้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย จนมี
ความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และ
สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวของผู้ศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษา
ด้วยดีตลอดมา

กรรชิตา ถานทองดี

กรกฎาคม 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8
ทฤษฎีการจัดการความรู้	9
แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้	11
ทฤษฎีทางวัฒนธรรมองค์กร	15
โครงสร้างองค์การ	16
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	40
ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร	43
ข้อมูลระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	50
การทดสอบสมมติฐาน	56
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการศึกษา	71
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	91
ก แบบสอบถาม	92
ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	101
ค ค่า IOC	104
ประวัติผู้ศึกษา	119



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามสถานภาพทางราชการ.....	34
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามสถานภาพทางราชการ	36
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเพศ.....	40
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ.....	41
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสถานภาพทางราชการ	42
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุงาน	42
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร	43
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร	44
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร	45
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรด้าน ภาวะผู้นำ	46
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรด้าน การจัดการความรู้	47
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี	48
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	49
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นรายด้านและภาพรวม	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นรายข้อ	51
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นรายข้อ	52
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้เป็นรายข้อ	53
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีแผนความคิดเป็นรายข้อ	54
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบเป็นรายข้อ	55
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามสถานภาพทางราชการ	61
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุงาน	63
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน	64
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	66
ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	67
ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	68
ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	69
ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร	19



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง	8
ทฤษฎีการจัดการความรู้	9
แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้	11
ทฤษฎีทางวัฒนธรรมองค์กร	15
โครงสร้างองค์การ	16
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	40
ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร	43
ข้อมูลระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	50
การทดสอบสมมติฐาน	56
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการศึกษา	71
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	91
ก แบบสอบถาม	92
ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	101
ค ค่า IOC	104
ประวัติผู้ศึกษา	119



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามสถานภาพทางราชการ..... 34
ตารางที่ 3.2	กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามสถานภาพทางราชการ 36
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกเพศ..... 40
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ..... 41
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 41
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสถานภาพทางราชการ 42
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุงาน 42
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร 43
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์องค์กร 44
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร 45
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรด้าน ภาวะผู้นำ 46
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรด้าน การจัดการความรู้ 47
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี 48
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร..... 49
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นรายด้านและภาพรวม 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นรายข้อ	51
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นรายข้อ	52
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้เป็นรายข้อ	53
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีแผนความคิดเป็นรายข้อ	54
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบเป็นรายข้อ	55
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	60
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามสถานภาพทางราชการ	61
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุงาน	63
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน	64
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	66
ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	67
ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	68
ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	69
ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	70



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร	19



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์กรการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก และตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ ปี 2545 - 2549 ได้กำหนดให้การบริหารงานภาครัฐเข้าสู่ ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลงการจัดการคุณภาพ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้ มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจาก การจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่ องค์กรแห่งการ

เรียนรู้ โดยมี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถทำทันกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

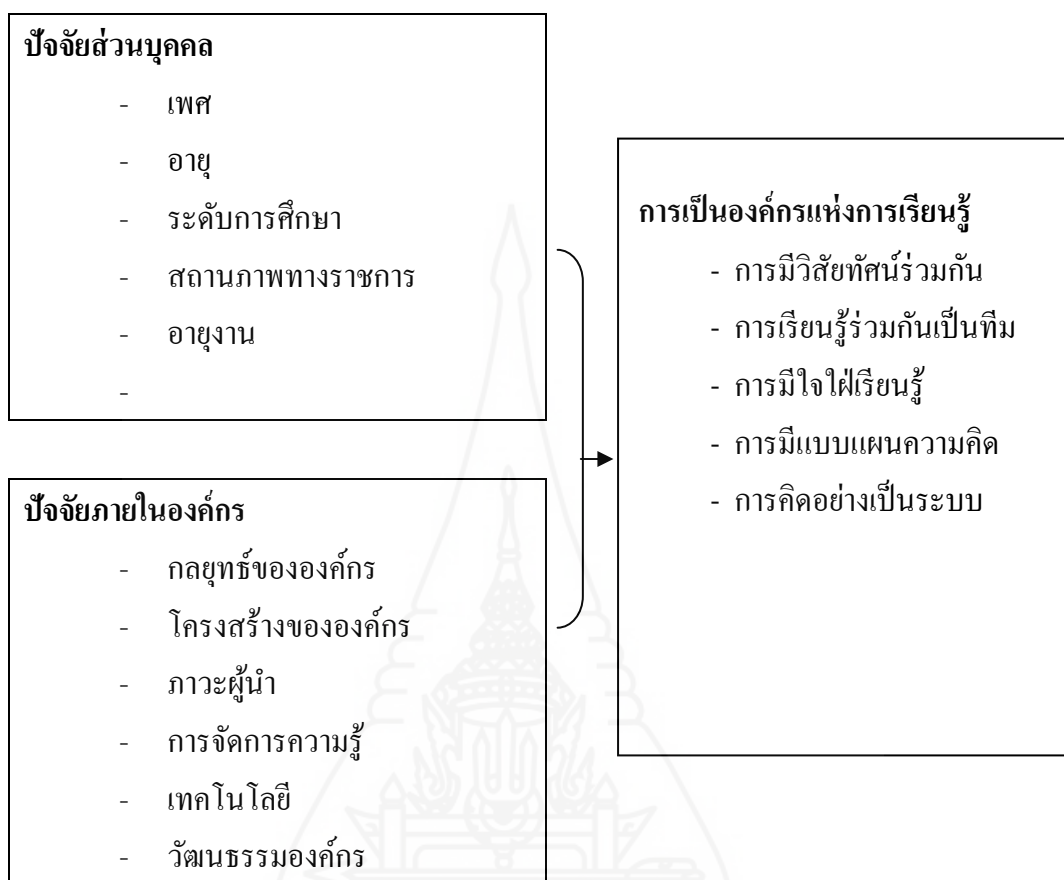
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.5 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดของ Peter M. Senge โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4 ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไว้ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

4.1.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2,619 คน จำแนกได้ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน 1,253 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 844 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 522 คน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.2.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี 2555 ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางราชการ และอายุงาน

4.2.2 ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร

4.2.3 ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Peter M. Senge ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีใจใฝ่เรียนรู้ การมีแบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ

4.3 ระยะเวลาที่ศึกษาและเก็บข้อมูล

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคม – เดือนมิถุนายน 2555

4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.4.1 ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิจัยคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางราชการ อายุงาน และปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร

4.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Peter M. Senge

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการต่างๆ ที่มุ่งสร้างความรู้ มีกระบวนการที่สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความสามารถทั้งในระดับบุคลากร ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2 บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ 2555

5.3 กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง กลวิธีหรือกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ กลยุทธ์จะเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรและการดำเนินงาน

5.4 โครงสร้างขององค์กร หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม การมีความพร้อมในการบริหารงานด้านต่างๆ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยึดหยุ่นมีระบบเอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.5 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถทำให้บุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ สนับสนุนให้บุคลากรทั้งองค์กรให้มุ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นช่วยเหลือและสนับสนุนให้บุคลากร ได้ทราบถึงการปฏิบัติงาน ที่จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

5.6 การจัดการความรู้ หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีกระบวนการในการจัดการการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.7 เทคโนโลยี หมายถึง การเจริญก้าวหน้าในด้านสารสนเทศ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือกระจายข้อมูลไปทั่วทั้งองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ของบุคลากรด้านเทคโนโลยี ให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้น

5.8 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง หน่วยงานมีระบบค่านิยมหรือค่านิยมร่วม เจตคติ ความเชื่อ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมตามแนวทางของสังคม

5.9 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับรู้วิสัยทัศน์ของกรม ตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีมุมมองร่วมกันกับผู้ร่วมงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและทิศทางไปสู่จุดหมายเดียวกัน

5.10 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของทีมให้บังเกิดผลดีด้วยการเสวนา การอภิปราย การใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม

5.11 การมีใจใฝ่เรียนรู้ หมายถึง บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ สร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ใช้ข้อมูล และเหตุผลคิดวิเคราะห์ ตั้งใจและพยายามเรียนรู้

5.12 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติ จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิเคราะห์ ตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

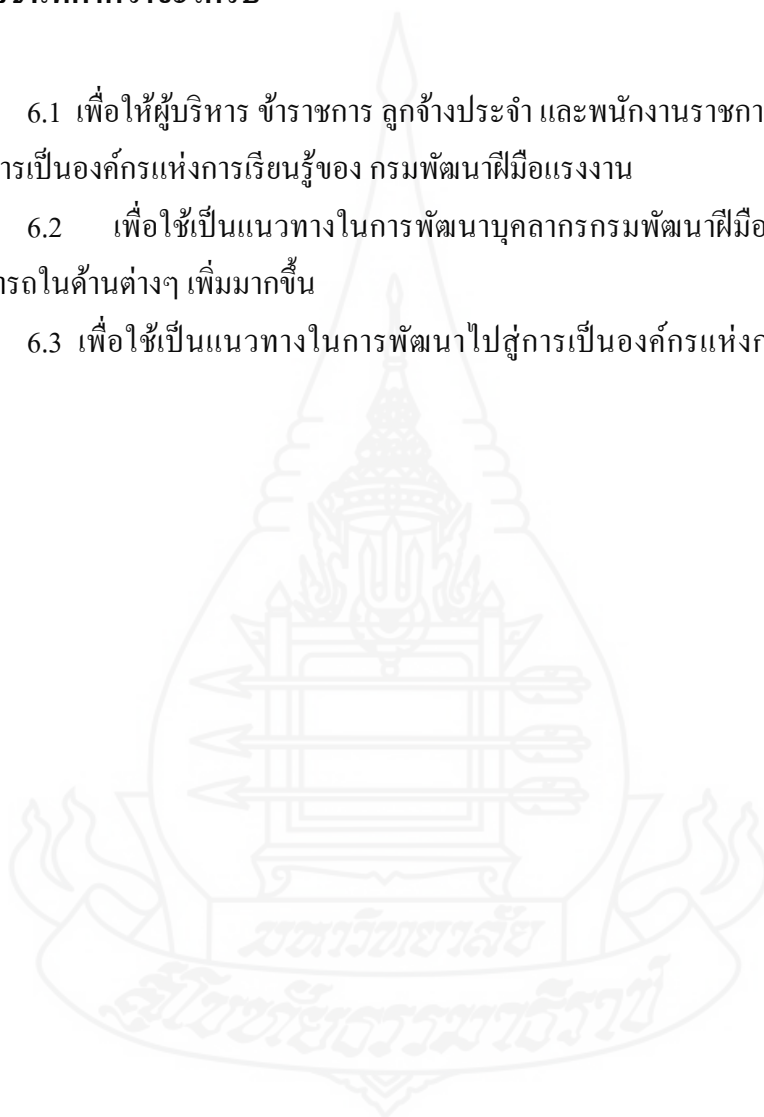
5.13 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคิดความเข้าใจ จิตใต้สำนึก ทศนคติ การมองโลก พื้นฐานความเชื่อจากประสบการณ์ ข้อมูลจริง การจำแนก แยกแยะความถูกต้องในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อให้ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

6.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร ตำรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1 แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะผู้นำ
2. ทฤษฎีการจัดการความรู้
 - 2.1 ความหมายการจัดการความรู้
 - 2.2 กระบวนการจัดการความรู้
3. แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ทฤษฎีทางวัฒนธรรมองค์กร
 - 4.1 ความหมายขององค์กร
 - 4.2 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
 - 4.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร
5. โครงสร้างองค์กร
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทางการศึกษา (Transformational Leadership in Education)

เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เบส (Bass,1985) ได้พัฒนาต่อจากแนวคิดของเบอร์น (Burn,1978) เบส (Bass,1985) ได้อธิบายว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา ยกย่องและภักดีต่อผู้นำ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเกิดการเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นกว่าปกติ ผู้นำจะสามารถเปลี่ยนสภาพของปัจเจกบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก็คือ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้นำจะสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตาม จากสามปัจจัยที่คาบเกี่ยวกัน ได้แก่

1. การยกระดับความตระหนัก (Awareness) และความรู้ (Consciousness) ของผู้ตาม ถึงความสำคัญ ความสำเร็จ (Achievement) และคุณค่า (Value) ของผลงานที่ต้องการ ตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้

2. การทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัว โดยมุ่งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของทีมงานหรือขององค์กรโดยรวม

3. การเปลี่ยนระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ตาม จากความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับความต้องการขั้นสูง คือ นอกจากความต้องการความรักความเอาใจใส่แล้ว สร้างความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และความสำเร็จสมหวังในชีวิต และขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้มากขึ้นกว่าเดิม ทำให้ทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามภารกิจเป้าหมาย

2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่สำคัญ 4 ประการ

1. การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรม (Role modeling)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)
3. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized consideration)
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)

2. ทฤษฎีการจัดการความรู้

2.1 ความหมายการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม
2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

2.2 กระบวนการจัดการความรู้

บดินทร์ วิจารณ์ (2547: 45 - 48) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การจัดการความรู้..สู่ปัญญาปฏิบัติ Knowledge Management in Action” ว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. Define การกำหนดชนิดของทุนทางปัญญา หรือความรู้ที่ต้องการ คือ ตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร หรือการปฏิบัติงาน หรือการหาว่าความรู้หลักๆ ขององค์กรคืออะไร (Core Competency) และเป็นความรู้ที่สามารถสร้างความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งได้อย่างเด่นชัด
2. Create การสร้างทุนทางปัญญาหรือการค้นหาคำใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ด้วยการส่งไปศึกษาเพิ่มเติม การสอนงานภายในองค์กร หรือหากเป็นองค์ความรู้ใหม่ อาจจำเป็นต้องหาจากภายนอกองค์กร จากที่ปรึกษา การเรียนรู้จากความสำเร็จและการเทียบเคียง (Benchmarking)
3. Capture การเสาะหา และจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบทั้งองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อต่างๆ (Explicit Knowledge) และในรูปแบบประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ให้นำเป็นทุนความรู้ขององค์กร ซึ่งพร้อมต่อการยกระดับความรู้ และขยายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรได้โดยง่ายต่อไป

4. Share การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทาง เช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือมีการถ่ายโอนความรู้ในลักษณะเสมือน (Virtual) ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ หรือ ระบบ e-learning เป็นต้น

5. Use การใช้ประโยชน์ การนำไปประยุกต์ใช้งาน ก่อให้เกิดประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น และเกิดเป็นปัญหาปฏิบัติ การขยายผลให้ระดับความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรสูงขึ้น

วารวิชาการ (2543: 46) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารความรู้เป็นกระบวนการธุรกิจ (Business Process) เพราะเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการสร้างและใช้ความรู้ที่รวบรวมมาประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย ดังนี้

1. การเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการแสวงหาข้อมูลและหรือความรู้

2. การผลิตความรู้ (Knowledge Production) เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้ในการถ่ายทอดและบูรณาการข้อมูลดิบให้กลายเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาให้องค์กรได้

3. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution) เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรเข้าไปใช้ความรู้ที่องค์กรรวบรวมไว้ (Sarvary.1999: 95 - 96 อ้างอิงใน วารสารวิชาการ: 46)

ศุภวัฒน์ พลายน้อย (2547: 5) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่เป็นประโยชน์และสำคัญต่อองค์กรมาจำแนก วิเคราะห์ จัดระเบียบ เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าถึงและเผยแพร่ การผสมผสาน การสังเคราะห์รวมทั้งมีการใช้อย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ การนำไปสู่วัตถุกรรม กระบวนการจัดการความรู้แบ่งย่อย ได้ดังนี้

1. การกำหนดความรู้และแหล่งความรู้ (Knowledge identification)
2. การแสวงหาความรู้จากภายนอก (Knowledge acquisition)
3. การพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation/development)
4. การผสมผสานความรู้ต่างๆ (Knowledge integration)
5. การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer)
6. การจัดเก็บความรู้ในแบบต่างๆ (Knowledge storage and maintenance) เพื่อ

นำไปใช้ในอนาคต

3. แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่างๆ ซึ่งย้อนหลังไปเมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์จิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา การศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัลด์ ชุน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมนเท่าที่ควร (Argyris and Schon, 1978) อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพ แต่ยังคงได้รับความนิยมนในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท (Marquardt, 1996) และในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1990 จนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลต์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีรอกซ์ เจอเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โคคก อีวเล็ดแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น (Gob, 1998)

จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ.1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลิตงานเขียนที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างยิ่งคือ ปีเตอร์ เซงกี (Peter Senge) ในผลงานที่ใช้ชื่อว่า The fifth discipline: The art and practice of learning organization และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (MIT Center for Organizational Learning) ที่ได้ก่อตั้งขึ้นใน ค.ศ. 1991 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่างๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต (วิระวัฒน์, 2540)

3.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ในหลายทัศนะ ซึ่งอาจจะมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ดังนี้

Peter Senge (1990, p. 1) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรสามารถขยายขีดความสามารถในการ

สร้างสรรค์ผลงานตามที่ปรารถนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยแรงบันดาลใจ และเป็นองค์กรที่บุคลากรเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่มีวันสิ้นสุด

Pedler, Burgoyne, and Boydell (1991, pp. 1-2) เรียกองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าบริษัทแห่งการเรียนรู้ (learning company) และให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน ซึ่งสมาชิกในที่นี้ หมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิตวัตถุดิบ ชุมชนเพื่อนบ้าน และแม้แต่คู่แข่งกันในบางกรณีและเป็นองค์กรที่ปฏิรูป (transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Kramlinger (1992, p. 47) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยโครงสร้างของปัจเจกบุคคลที่ซึ่งสมาชิกทุกระดับสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ อันจะนำไปสู่การเป็นอยู่ที่ดีและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

Dixon (1999, p. 85) ได้สรุปความหมายว่า เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการทำงานระบบเปิดที่องค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานะแวดล้อมเพื่อการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นดังนั้น องค์กรต้องมีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล และเรียนรู้ผ่านความคิด ความเชื่อใจและความคิดเห็นร่วมกันของทีมงาน รวมทั้งจะต้องมีการตรวจสอบและขยายความคิดเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Garvin (1993, p. 80) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างการได้มาและความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ โดยสามารถที่จะนำเอาความรู้ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อทำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt (1996, p. 19) ให้นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ต้องเรียนรู้ อย่างเปี่ยมด้วยพลังและร่วมกัน อีกทั้งเป็นองค์กรที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร

Jeong (2004, p. 13) ให้นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความรู้ขององค์กร (organizational knowledge) หรือความรู้ความเข้าใจขององค์กร (organizational cognition) และพฤติกรรมขององค์กร (organizational behavior) ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยที่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เกิดขึ้นด้วยการใช้กระบวนการการเรียนรู้ขององค์กร (organizational learning) สอดคล้องกับ Kim (1993, p. 39) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่เพิ่มพูนความสามารถของตนเองเพื่อให้บังเกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

วิจารณ์ พาณิช (2549, หน้า 18) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่สามารถทำการสื่อสารเชื่อมโยงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมร่วมกัน ทำให้บุคคลและองค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และประสานเชื่อมโยงกันในลักษณะเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (organization network) หรือที่เรียกว่า องค์กร chaordic (chaordic organization) ซึ่งมีลักษณะการทำงานคล้ายสิ่งมีชีวิต มีระบบการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนแต่ก็มีระเบียบแบบแผนในการทำงาน

จิราพร ภูธรารักษ์ (2552, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นที่บุคลากรขององค์กร ในเรื่องของการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยที่บุคลากรต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองและองค์กรให้มียอดความรู้เพิ่มมากขึ้นตลอดเวลา เพื่อส่งผลให้องค์กรพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีการทำงานเป็นทีม โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่บุคลากรต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุงตนเองและองค์กรให้มียอดความรู้เพิ่มมากขึ้นตลอดเวลา ทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

3.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Peter Senge ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง วินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมีดังนี้

1. การมีใจใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) คือ มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา รอบรู้ หรือใฝ่เรียนรู้พัฒนาตน เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง เมื่อสมาชิกในองค์กรมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ คือมีความสามารถและทักษะในการสร้างสรรค์เชิงรุก

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) คือ มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ทัศนคติ

แนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การกำหนดให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจน เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learn) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยความรู้ความคิดของบุคลากรในองค์กรมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น องค์กรความมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมกันว่า เรา กำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ การสนทนา และอภิปราย การยอมรับทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือ เป็นเรื่องของการที่บุคคลมีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบ มีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ สามารถทำความเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อยที่เป็นองค์ประกอบ ได้เป็นอย่างดี

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่าต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้และเข้าใจในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้ เป็นบุคคลปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา เกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง เป็นพลวัต มองอนาคต มองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริง มองที่ประโยชน์หรือความมุ่งมั่น เพื่อส่วนรวมหรือคุณค่าอันยิ่งใหญ่ และอาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนสภาพหรือสิ่งที่คุณสมบัติเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็ง เป็นโอกาสหรือพลังในการดำเนินงานให้ก้าวหน้าไปได้ใน โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

4. ทฤษฎีทางวัฒนธรรมองค์กร

4.1 ความหมายของวัฒนธรรม

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้น เพื่อความเจริญงอกงาม ในวิถีแห่งชีวิตของส่วนรวม ถ่ายทอดกันได้ เอาอย่างกันได้

วัฒนธรรม คือ ผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ ได้เรียนรู้มาจาก คนแต่ก่อน สืบต่อเป็นประเพณีกันมา

วัฒนธรรม คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความประพฤติ และกิริยาอาการ หรือการกระทำใดๆ ของมนุษย์ใน ส่วนรวมลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกัน และสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา. ศิลปะ ความเชื่อถือ ระเบียบประเพณี เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบค่านิยมหรือค่านิยมร่วม เจตคติ ความเชื่อ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมตามแนวทางของสังคม

4.2 ประเภทของวัฒนธรรม

4.2.1 วัฒนธรรมทางวัตถุ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสுகาย เพื่อให้ได้อยู่ดีกินดี มีความสะดวก สบายในการครองชีพ ได้แก่สิ่งจำเป็นเบื้องต้นในชีวิต ๔ อย่างและสิ่งอื่นๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ ตลอดจนเครื่องอาวश्यकุ โขปรกรณ์ เครื่องป้องกันตัว

4.2.2 วัฒนธรรมทางจิตใจ เป็นสิ่งที่ทำให้ปัญญาและจิตใจ มีความเจริญงอกงาม ได้แก่ การศึกษา วิชาความรู้อันบำรุงความคิดทางปัญญา ศาสนา จรรยา ศิลปะ และวรรณคดี กฎหมายและระเบียบประเพณี ซึ่งส่งเสริมความรู้สึกทางจิตใจ ให้งอกงามหรือสบายใจ

4.3 ลักษณะความเจริญแห่งวัฒนธรรม

4.3.1 ต้องมีการสั่งสม และการสืบต่อ ตกทอดกันไปไม่ขาดตอน มีมรดกแห่งสังคม อันเกิดจากผลิตผลของสังคมที่สร้างสมไว้

4.3.2 ต้องมีแปลกมีใหม่มาเพิ่มเติมของเดิมให้เข้ากันได้

4.3.3 ต้องส่งเสริมเพื่อให้แพร่หลาย ไปในหมู่ของคน และตลอดไปถึงชนหมู่อื่นด้วย

4.3.4 ต้องปรับปรุง และแก้ไขให้เหมาะกับ สภาพแวดล้อม และสภาพของ

เหตุการณ์

5. โครงสร้างองค์การ

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของ ตลาดแรงงาน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน
2. ส่งเสริมและพัฒนาการฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่านิยมหลักขององค์การ

1. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก
2. ใฝ่เรียนรู้
3. มีจิตบริการ
4. สานสร้างเครือข่าย

5.1 ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5.1.1 ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่างๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ เพื่อเตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้มีความพร้อมที่จะทำงานในฐานะแรงงานฝีมือระดับต้น

2) การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่หรือสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเดิมให้สูงขึ้นหรือเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวพันกับสาขาอาชีพนั้นๆ

3) การฝึกอาชีพเสริม เป็นการฝึกอาชีพให้กับแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานและมีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรืออาชีพที่ทำอยู่ หรือให้สามารถทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้ นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษา/แนะนำการพัฒนาหลักสูตรแก่หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนฝึกอาชีพเพื่อพัฒนา

ศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายพิเศษตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เช่น ฝึกออาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดของโรงเรียนวิวัฒน์ พลเมือง ฝึกออาชีพให้แก่คนเร่ร่อน หรือกลุ่มผู้ติดเชื่อเฮดส์ ครอบครัวยุติและกลุ่มเสี่ยง ฝึกออาชีพให้คน พิการ ได้แก่ คอมพิวเตอร์กราฟิก การเจียรไนพลอย ฯลฯ เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านศักยภาพแรงงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น เขตเศรษฐกิจภาคใต้ที่มีการ ฝึกออบรม การทำผ้าคลุมหมม การทำอาหารฮาลาล เป็นต้น อีกทั้งยังมีโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อ รองรับแรงงานผู้ตกงาน/ว่างงาน/ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ โครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยกรม พัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อรองรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยกรมการจัดหางานจะส่ง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานมายังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการในส่วนพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานต่อไป

5.1.2 ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือ แรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และ สามารถทำได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน มี 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3

2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดในแต่ละสาขาอาชีพ แบ่งเกณฑ์การทดสอบออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3

5.2 อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของ กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความ สามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยให้ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่า ด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการ ทดสอบฝีมือ และกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและ ความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศรวมทั้งพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบการ
4. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานและเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



5.3 โครงสร้างองค์กร

แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ปัจจุบัน)



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร

5.3.1 หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย
 - 1.1 สำนักงานเลขานุการกรม
 - 1.2 กองแผนงานและสารสนเทศ
 - 1.3 กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
 - 1.4 – 1.15 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 - 12
 - 1.16 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
 - 1.17 สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
 - 1.18 กลุ่มกฎหมาย
 - 1.19 กลุ่มตรวจสอบภายใน
 - 1.20 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
2. หน่วยงานที่ถูกกำหนดให้มีตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว111 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ประกอบด้วย
 - 2.1 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (63 แห่ง)
 - 2.2 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร
3. หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง ประกอบด้วย
 - 3.1 สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
 - 3.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่
 - 3.3 กองคลัง
 - 3.4 กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 3.5 กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 3.6 กองการเจ้าหน้าที่
 - 3.7 กองวิเทศสัมพันธ์
 - 3.8 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
 - 3.9 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬ

1. หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานพ.ศ. 2554

1.1 สำนักงานเลขาธิการกรม

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักงานเลขาธิการกรม เป็นหน่วยงานระดับกอง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานเลขานุการ และงานประชาสัมพันธ์ของกรม
- (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- (5) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2 กองแผนงานและสารสนเทศ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกองแผนงานและสารสนเทศ เป็นหน่วยงานระดับกอง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังแรงงาน
- (2) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- (3) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของกรม
- (4) ดำเนินการประสานงาน ติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาระบบข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (5) ติดต่อและประสานโครงการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประสานความร่วมมือ และพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.3 กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เป็นหน่วยงานระดับกอง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(2) ส่งเสริมการพัฒนานิสัยอุตสาหกรรมและองค์ความรู้เสริมในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

(3) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการ

(4) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรี เยาวชน คนพิการและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.4 – 1.15 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1-12

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค เป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากอง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือ และการทดสอบฝีมือ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่

(2) จัดทำและประสานแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรม

(3) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานโดยใช้เทคโนโลยีระดับต่างๆ เพื่อสร้างผู้ชำนาญการเฉพาะทาง

(4) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(5) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และดำเนินการจัดการแข่งขัน ฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่

(6) สนับสนุนการใช้หรือปรับปรุงระบบ รูปแบบ หลักสูตร อุปกรณ์ช่วยฝึก เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการพัฒนาบุคลากรฝึกให้แก่ภาครัฐและภาคเอกชนในเขตพื้นที่

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งประสานการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการในเขตพื้นที่

(8) ดำเนินการให้สถานประกอบกิจการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงานในเขตพื้นที่

(9) ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านเทคนิคและบุคลากรให้แก่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่

(10) สนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านเทคนิคและบุคลากรให้แก่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่

(11) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.16 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากอง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนา มาตรฐานฝีมือแรงงาน

(2) ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล

- (3) จัดให้มีระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต ติดตาม และกำกับดูแลผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน
- (5) ส่งเสริมให้สถานประกอบการและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ในระบบการพัฒนากำลังแรงงานและการจ้างงาน
- (6) ประสานและส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ และส่งเสริมการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ
- (7) ส่งเสริมการประกอบอาชีพแรงงานฝีมือและวิชาชีพควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด
- (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.17 สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากอง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาระบบและรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (2) เป็นศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาผู้ฝึกเกี่ยวกับเทคนิคการฝึก และวิทยาการในสาขาต่างๆ และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตร ชุดการฝึก มาตรฐานการฝึก อุปกรณ์ช่วยฝึก และนวัตกรรมเทคโนโลยีในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (4) ฝึกอบรมผู้ฝึกเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- (5) การแนะแนวและพัฒนาพื้นฐานศักยภาพแก่กำลังแรงงานในระดับต่างๆ
- (6) บริหารจัดการศูนย์บริภัณฑ์เทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่สถานฝึกอบรมของภาครัฐและภาคเอกชน

(8) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.18 กลุ่มกฎหมาย

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้มีกลุ่มกฎหมาย เป็นหน่วยงานที่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครองงานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(3) ให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนเสนอความเห็นเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อยกร่างและพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

(5) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมาย กฎ และระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.19 กลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.20 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2554 กำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานที่มีชื่อปรากฏในกฎกระทรวง และเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. หน่วยงานที่ถูกกำหนดให้มีตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว111 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

2.1 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (64 แห่ง)

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (63 แห่ง) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ถูกกำหนดให้มีตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว111 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (2) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด
- (3) ส่งเสริม ประสานการสร้างเครือข่าย การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ รวมทั้งการบริการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด
- (4) ส่งเสริม สนับสนุนภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด
- (5) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมจังหวัด (กพร. ปจ.)

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง

3.1 สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม

สำนักงานผู้ตรวจราชการกรมเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 25/2552 ลงวันที่ 12 มกราคม 2552 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) เป็นฝ่ายเลขานุการผู้ตรวจราชการกรม
- (2) จัดทำแผนการตรวจราชการประจำปีของผู้ตรวจราชการกรม
- (3) ดำเนินการติดต่อ ประสานงานเกี่ยวกับงานตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม
- (4) สรุปรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมเสนออธิบดี
- (5) รวบรวมผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ตรวจราชการกรม เพื่อเสนอประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- (6) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 579/2550 ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2550 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกและการให้บริการการฝึกที่เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติและการค้าตามแนวชายแดน
- (2) ดำเนินการ ส่งเสริม ให้คำปรึกษา และประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ
- (3) ประสานหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดวางระบบบริหารและระบบการฝึกอบรม จัดการฝึกอบรม ทดสอบและรับรองฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากลและมาตรฐานนานาชาติอื่นๆ
- (4) บริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และบุคลากรภายใต้ความร่วมมือที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล องค์กรหรือมูลนิธิต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ
- (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.3 กองคลัง

กองคลังเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 353/2546 ลงวันที่ 24 เมษายน 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) การจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี การขออนุมัติเงินประจำงวดการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี การโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (2) วางแผนในการจัดซื้อ จัดจ้าง การควบคุม การเก็บรักษา การจำหน่าย งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
- (3) รับผิดชอบงานรับจ่ายเงินทั้งเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- (4) จัดทำบัญชี ทั้งเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จัดทำฎีกาและวงฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- (5) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4 กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 133/255 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2552 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงาน การประสานงานการฝึกอาชีพ และการประสานแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการส่งเสริมประสานและบูรณาการงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (2) เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม ประสานและบูรณาการงานพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับภาครัฐ เอกชน องค์กรประชาชน และองค์กรอื่น ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงกำหนดรูปแบบแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของความร่วมมือต่าง ๆ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5 กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 436/2549 ลงวันที่ 29 กันยายน 2549 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลทางวิชาการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) เป็นศูนย์กลางข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้อง
- (4) ส่งเสริมเพื่อให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการขอรับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาในราชอาณาจักรรวมทั้งการให้ความเห็นชอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในเรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อขอรับสิทธิและประโยชน์และประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) บริหารจัดการเงินกองทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและตามกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (6) ประสานและติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.6 กองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน มีฐานะเทียบเท่ากองตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 456/2551 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2551 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) วางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล
- (2) พัฒนาคู่มือของกรม
- (3) เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างของกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.7 กองวิเทศสัมพันธ์

กองวิเทศสัมพันธ์เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน ขึ้นตรงต่ออธิบดี ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 167/2552 ลงวันที่ 23 เมษายน 2552 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรม

(2) จัดทำโครงการ แผนงาน และประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) พิจารณากลับกรองการร่างและแปลสัญญา และข้อตกลงระหว่างกรมกับต่างประเทศรวมทั้งวิเคราะห์และเสนอความเห็น

(4) พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครรับทุนต่างประเทศและประสานงานการจัดส่งผู้แทนไปร่วมประชุม ศึกษา อบรม ศึกษาดูงานต่างประเทศ

(5) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการความร่วมมือต่างๆ

(6) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.9 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตรงอธิบดี ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 195/2553 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2553 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(2) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

(3) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกีดกันแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมในข้อ 16 (2) มาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

(4) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

(5) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

3.9 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นหน่วยงานภายใน มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ 360/2554 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) งานสารบรรณ ชุกรการทั่วไปและงานบริหารงานบุคคล

- (2) งานการเงินบัญชี พัสดุ
- (3) งานดูแลอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ
- (4) งานแผนงาน งบประมาณ และการติดตามประเมินผล
- (5) งานประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (6) งานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (7) ให้บริการด้านกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด
- (8) ส่งเสริมและประสานเครือข่ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (9) ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานชั้น ๑ และการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับจังหวัด
- (10) พัฒนาฝีมือและศักยภาพแก่กำลังแรงงาน ผู้ประกอบการ กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในเทคโนโลยีระดับต้นด้านเครื่องกลอุตสาหกรรม ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ก่อสร้างและอุตสาหกรรมศิลป์ การประกอบและการบริการ
- (11) ส่งเสริมภาคเอกชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (12) พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
- (13) สนับสนุนภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ให้เป็นเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานและพัฒนาบุคลากร
- (14) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศศกร ไชยคำหาญ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียนที่เข้าโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ที่เปิดสอนไม่เกินระดับช่วงชั้นที่ 3 จำนวน 30 โรงเรียน ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ Snowbal Technique ผู้ให้ข้อมูลคือผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 620 คน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และสร้างรูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบวิเคราะห์เอกสารแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ของ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์การ และการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขอสถานศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง (2548) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยภาครัฐกับภาคเอกชน ความแตกต่างระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐกับภาคเอกชน และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐกับภาคเอกชน จำนวน 181 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 724 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐแตกต่างจากภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับมัธยมศึกษาโดยภาครัฐไม่แตกต่างจากเอกชน องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐกับภาคเอกชนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศันสนีย์ จะสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อทราบสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเสนอรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศจำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วย องค์ประกอบด้านองค์การ ด้านบุคลากร และ ด้านผู้นำมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หฤทัย วันทา (2551) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อ ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระหว่างขนาด ของโรงเรียนที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 300 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปผลได้ดังนี้คือ โมเดลเชิง สาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ของโรงเรียน และปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนรวมสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่ สนับสนุนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ของโรงเรียน ตามลำดับ และโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนโดย ภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี 2555 โดยแยกตามสถานภาพทางราชการได้เป็น 3 ประเภท คือ

- (1) ข้าราชการ
- (2) ลูกจ้างประจำ
- (3) พนักงานราชการ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามสถานภาพทางราชการ

ลำดับ	สถานภาพทางราชการ	ประชากร
1	ข้าราชการ	1,253
2	ลูกจ้างประจำ	844
3	พนักงานราชการ	522
	รวม	2,619

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 347 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยตามสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) ของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = N / 1 + N(e)^2$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทั้งหมดที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวน 2,619 คน โดยผู้ทำการวิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 หรือที่ระดับ 0.05 ดังนี้

แทนค่าในสูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned} n &= 2,619 / 1 + (2,619 \times 0.05^2) \\ &= 347 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 347 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรแยกตามสถานภาพทางราชการ ซึ่งในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$F = \frac{n \times N_i}{N}$$

โดย F = จำนวนตัวอย่างในแต่ละสถานภาพทางราชการ

n = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

N_i = จำนวนบุคลากรที่อยู่ในแต่ละสถานภาพทางราชการ

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

จากสูตรสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรที่อยู่ในสถานภาพทางราชการ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามสถานภาพทางราชการ

ลำดับ	สถานภาพทางราชการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	166
2	ลูกจ้างประจำ	112
3	พนักงานราชการ	69
รวม		347

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มประชากรจำนวน 347 คน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานภาพทางราชการที่กำหนดได้ในขั้นที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางราชการ อายุงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เกณฑ์การประเมินสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าน้ำหนักของตัวเลือก	ระดับความคิดเห็น
5	ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
4	ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

- | | |
|---|--|
| 3 | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย |
| 1 | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนนเฉลี่ย จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด}-\text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม

ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

2.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและพิจารณาถึงความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2.2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Item Objective Conguence Index) โดยค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ขึ้นไป ผลการหาค่า IOC ของการวิจัยครั้งนี้มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

2.2.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มอ้างอิงจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากแบบสอบถามและนำแบบสอบถามดังกล่าว มาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จัดส่งให้กลุ่มตัวอย่าง และค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สืบหาความคิดเห็นจากประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามแบบสอบถามที่กำหนด และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ประมวลผลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดจากการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาตรวจสอบว่าได้รับแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวน 347 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

4.2 นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (Coding) แล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากผลการคำนวณค่า r ดังนี้
(ชานินทร์ ศิลป์จารุ อ่างถึงใน สุภาพร ฐวสินธุ์ 2552: 39)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำ
0.30-0.69	ปานกลาง
0.70-0.89	สูง
0.90 ขึ้นไป	สูงมาก

และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางราชการและอายุงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	(n=347)	
ชาย	174	50.10
หญิง	173	49.90
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.10 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.90

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน) (n=347)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	2	0.60
31 – 40 ปี	110	31.70
41 – 50 ปี	159	45.80
51 – 60 ปี	76	21.90
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.70 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.90 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน) (n=347)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	5.50
ปริญญาตรี	254	73.20
สูงกว่าปริญญาตรี	74	21.30
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.30 และระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสถานภาพทางราชการ

สถานภาพทางราชการ	จำนวน (คน) (n=347)	ร้อยละ
ข้าราชการ	194	55.90
ลูกจ้างประจำ	81	23.30
พนักงานราชการ	72	20.70
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 23.30 และพนักงานราชการมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.70

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน) (n=347)	ร้อยละ
3 ปี	0	0.00
3 – 7 ปี	26	7.50
8 – 12 ปี	63	18.20
13 – 17 ปี	71	20.50
มากกว่า 17 ปี	187	53.90
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุงานมากกว่า 17 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาได้แก่ อายุงานตั้งแต่ 13 – 17 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.50 อายุงานตั้งแต่ 8-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.2 ปี และอายุงาน 3 – 7 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร โดยทำการแจกแจงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.92	0.62	มาก	3
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	3.73	0.87	มาก	5
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.96	0.86	มาก	2
4. ด้านการจัดการความรู้	3.72	0.91	มาก	6
5. ด้านเทคโนโลยี	3.83	0.90	มาก	4
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.09	0.60	มาก	1
รวม	3.87	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.92$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.83$) ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.73$) และด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรด้าน
กลยุทธ์ขององค์กร

ปัจจัยภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ขององค์กร	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร	3.71	0.79	มาก	4
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูออกในการ กำหนดกลยุทธ์	3.69	0.75	มาก	5
3. หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน	4.08	0.94	มาก	2
4. หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับคุณภาพของ บุคลากร	3.88	0.89	มาก	3
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบเหตุการณ์ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานและ วิชาชีพ	4.26	0.75	มากที่สุด	1
รวม	3.92	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านกลยุทธ์ของ
องค์กรในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานและ
วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ
หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.08$) หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากร
($\bar{X} = 3.88$) มีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร ($\bar{X} = 3.71$) และลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้
บุคลากรมีโอกาสดูออกในการกำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร
ด้าน โครงสร้างขององค์กร

ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง ที่ชัดเจน	4.14	1.24	มาก	1
2. หน่วยงานมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	3.65	1.14	มาก	4
3. หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้	3.68	1.09	มาก	3
4. หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ	3.91	0.86	มาก	2
5. หน่วยงานมีการปรับลดขนาดองค์กร	3.28	1.18	ปานกลาง	5
รวม	3.73	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้าน โครงสร้างของ
องค์กรในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณระดับคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้ ระดับความคิดเห็น
($\bar{X} = 3.68$) หน่วยงานมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ระดับความคิดเห็น
($\bar{X} = 3.65$) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการปรับลดขนาดองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยภายในองค์กรด้านภาวะผู้นำ	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน	3.99	0.77	มาก	3
2. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการจัดการองค์ความรู้แก่บุคลากรอยู่เสมอ	4.14	0.83	มาก	1
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.80	0.99	มาก	5
4. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็นแบบอย่าง	3.86	1.12	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/งาน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.01	0.81	มาก	2
รวม	3.96	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านภาวะผู้นำในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการจัดการความรู้แก่บุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.14$) ผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/งานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 3.86$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร
ด้านการจัดการความรู้

ปัจจัยภายในองค์กรด้านการจัดการความรู้	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร	3.67	0.91	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วย การจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.55	1.22	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ ใหม่ให้บุคลากรอยู่เสมอ	3.82	1.03	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการ เรียนรู้ของบุคลากรเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม	3.60	0.99	มาก	4
5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ๆ มาจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่ เสมอ บุคลากรให้สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทดลอง ปฏิบัติ	3.98	0.89	มาก	1
รวม	3.72	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านการจัดการ
ความรู้ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงาน
ของท่านมีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ๆ มาจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่
เสมอ บุคลากรให้สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทดลองปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.98$) หน่วยงานของท่านมีการจัด
ฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$) หน่วยงานของท่านมีการ
หมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$) และหน่วยงานของท่าน
สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยภายในองค์กรด้านเทคโนโลยี	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้มีจำนวนที่เพียงพอ	3.85	1.21	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร	3.67	1.04	มาก	5
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	3.76	0.97	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	4.06	0.80	มาก	1
5. บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	1.08	มาก	3
รวม	3.83	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านเทคโนโลยี ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.06$) หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้มีจำนวนที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.85$) บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.83$) หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$) และหน่วยงาน

ของท่านปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ใน องค์กร	3.89	1.13	มาก	1
2. หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาหารือในองค์กร	3.81	1.06	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีการเน้นคุณธรรมนำความรู้	3.86	1.18	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ กรอบ	3.74	1.27	มาก	5
5. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.79	1.27	มาก	4
รวม	4.09	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.89$) หน่วยงานของท่านมีการเน้นคุณธรรมนำความรู้ ($\bar{X} = 3.86$) หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาหารือในองค์กร ($\bar{X} = 3.81$) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.79$) และหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้กรอบ ($\bar{X} = 3.74$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นรายด้านและภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.09	0.60	มาก	4
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.21	0.55	มากที่สุด	2
3. ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	4.20	0.54	มาก	3
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.25	0.38	มากที่สุด	1
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.08	0.43	มาก	5
รวม	4.17	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นรายชื่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	3.88	0.82	มาก	5
2. ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี	3.99	0.80	มาก	4
3. ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและประสานงาน กันเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย	4.11	0.76	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อกำหนด แผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่เสมอ	4.22	0.79	มากที่สุด	2
5. การทำงานของท่านสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กร กำหนดไว้	4.30	0.66	มากที่สุด	1
รวม	4.09	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานของท่านสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและประสานงานกันเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.11$) ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.99$) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นรายชื่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและ แก้ไขปัญหาพร้อมกันเป็นทีม	4.04	0.81	มาก	4
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการทำงานร่วมกัน	3.86	0.69	มาก	5
3. ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.62	มากที่สุด	3
4. ท่านสามารถทำงานร่วมพนักงานภายในองค์กร หรือ ทำงานร่วมกับทีมของท่านได้เป็นอย่างดี	4.43	0.54	มากที่สุด	1
5. ท่านมีความคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิด การพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง	4.41	0.71	มากที่สุด	2
รวม	4.21	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมพนักงานภายในองค์กร หรือทำงานร่วมกับทีมของท่านได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ท่านมีความคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.33$) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ไขปัญหาพร้อมกันเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้เป็นรายชื่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.76	มาก	4
2. ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.29	0.60	มากที่สุด	2
3. ท่านมีความสนใจในการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	4.18	0.70	มาก	3
4. การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดแต่เพียงภายในองค์กรเท่านั้น	3.99	0.81	มาก	5
5. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.43	0.68	มากที่สุด	1
รวม	4.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) ท่านมีความสนใจในการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และลำดับสุดท้ายคือ การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดแต่เพียงภายในองค์กรเท่านั้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการมีแบบแผนความคิดเป็นรายชื่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในงานของท่านได้	4.22	0.63	มากที่สุด	5
2. ท่านมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการ ปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลา	4.23	0.59	มากที่สุด	4
3. เมื่อท่านได้รับข้อมูล หรือความรู้ใหม่ๆ ท่านจะ พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจนำไปปฏิบัติ	4.26	0.59	มากที่สุด	2
4. ท่านสามารถปรับแนวความคิด หรือวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กรได้	4.35	0.51	มากที่สุด	1
5. ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับ ความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงาน ได้ โดยการคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็น สำคัญ	4.24	0.46	มากที่สุด	3
รวม	4.25	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ท่านสามารถปรับแนวความคิด หรือ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับข้อมูล หรือความรู้ใหม่ๆ ท่านจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจนำไปปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยการคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) ท่านมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในงานของท่านได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบเป็นรายข้อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	N = 347		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านมีความตระหนักถึงการเชื่อมโยงแผนงานต่างๆ ให้ สัมพันธ์กัน	4.27	0.59	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถกำหนดขอบเขตของระบบการทำงานและ ขอบเขตของเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและ ชัดเจน	4.12	0.53	มาก	2
3. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญ อย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	4.09	0.54	มาก	3
4. การดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/งาน มีความสอดคล้อง กับแผนงานและเป้าหมายขององค์กร	4.09	0.69	มาก	4
5. ท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้ว นำมาปรับปรุงพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ	3.82	0.75	มาก	5
รวม	4.08	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการ
คิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ท่านมีความตระหนักถึงการเชื่อมโยงแผนงานต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน มีระดับความ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือท่านสามารถกำหนดขอบเขตของระบบการ
ทำงานและขอบเขตของเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถ
ตรวจสอบรายละเอียดได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) การดำเนินงานของแต่ละ
ฝ่าย/งาน มีความสอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.09$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมา
ปรับปรุงพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน ด้วยการทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ชาย	4.35	0.45	8.91	0.000
	หญิง	3.83	0.61	8.90	
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ชาย	4.41	.045	7.47	0.000
	หญิง	4.00	0.56	7.46	
3. ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	ชาย	4.44	0.46	9.21	0.000
	หญิง	3.96	0.51	9.21	
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ชาย	4.37	0.31	5.99	0.000
	หญิง	4.14	0.41	5.99	
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ชาย	4.14	0.34	2.77	0.006
	หญิง	4.01	0.49	2.77	
ภาพรวม	ชาย	4.34	0.34	7.79	0.000
	หญิง	3.99	0.49	7.78	

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าเพศของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีค่า Sig. (2-tailed) = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายถึง เพศของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05



ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุ

การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	17.721	3	5.907	18.889*	0.000
	ภายในกลุ่ม	107.268	343	0.313		
	รวม	124.990	346			
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	19.319	3	6.440	25.839*	0.000
	ภายในกลุ่ม	85.483	343	0.249		
	รวม	104.802	346			
3. ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	26.800	3	8.933	39.964*	0.000
	ภายในกลุ่ม	76.671	343	0.224		
	รวม	103.471	346			
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	17.988	3	5.996	62.041*	0.000
	ภายในกลุ่ม	33.149	343	0.097		
	รวม	51.137	346			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	24.769	3	8.259	71.361*	0.000
	ภายในกลุ่ม	39.684	343	0.116		
	รวม	64.453	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	19.749	3	6.583	42.116*	0.000
	ภายในกลุ่ม	53612	343	0.156		
	รวม	73.361	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าช่วงระดับอายุของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายถึง ช่วงระดับอายุของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		4.16	3.93	4.12	4.59
ต่ำกว่า 30 ปี	4.16	-	-	-	-
31 – 40 ปี	3.93	-	-	-	-0.651*
41 – 50 ปี	4.12	-	-	-	-0.474*
51 – 60 ปี	4.59	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 31 – 40 ปี กับ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี กับช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับกับช่วงอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	8.925	2	4.463	13.227*	0.000
	ภายในกลุ่ม	116.065	344	0.337		
	รวม	124.990	346			
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.594	2	0.797	2.657	0.072
	ภายในกลุ่ม	103.208	344	0.300		
	รวม	104.802	346			
3. ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.010	2	0.505	1.696	0.185
	ภายในกลุ่ม	102.461	344	0.298		
	รวม	107.471	346			
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.410	2	0.205	1.389	0.251
	ภายในกลุ่ม	50.727	344	0.147		
	รวม	51.137	346			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.180	2	0.090	0.481	0.618
	ภายในกลุ่ม	64.273	344	0.187		
	รวม	64.453	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.461	2	0.231	1.089	0.338
	ภายในกลุ่ม	72.899	344	0.212		
	รวม	73.361	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.338 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Sig. = 0.000) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Sig. = 0.072) ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ (Sig. = 0.185) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Sig. = 0.251) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Sig. = 0.618) นั้น

แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพทางราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพทางราชการที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพทางราชการที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามสถานภาพทางราชการ

การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.219	2	0.109	0.301	0.740
	ภายในกลุ่ม	124.771	344	0.363		
	รวม	124.990	346			
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.201	2	0.101	0.331	0.719
	ภายในกลุ่ม	104.601	344	0.304		
	รวม	104.802	346			
3. ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.809	2	0.445	1.491	0.226
	ภายในกลุ่ม	102.581	344	0.298		
	รวม	103.471	346			
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.231	2	0.115	0.780	0.459
	ภายในกลุ่ม	50.906	344	0.148		
	รวม	51.137	346			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.067	2	0.533	2.895	0.057
	ภายในกลุ่ม	63.386	344	0.184		
	รวม	64.453	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.009	2	0.004	0.200	0.980
	ภายในกลุ่ม	73.352	344	0.213		
	รวม	73.361	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าสถานภาพทางราชการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายถึง สถานภาพทางราชการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Sig. = 0.740) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Sig. = 0.719) ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ (Sig. = 0.226) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Sig. = 0.459) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Sig. = 0.057) นั้น แสดงให้เห็นว่าสถานภาพทางราชการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุงาน

การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	34.559	3	11.520	43.693*	0.000
	ภายในกลุ่ม	90.431	343	0.264		
	รวม	124.990	346			
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	22.729	3	7.576	31.662*	0.000
	ภายในกลุ่ม	82.074	343	0.239		
	รวม	104.802	346			
3. ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	30.056	3	10.019	46.808*	0.000
	ภายในกลุ่ม	73.415	343	0.214		
	รวม	103.471	346			
4. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	18.779	3	6.260	66.355*	0.000
	ภายในกลุ่ม	32.358	343	0.094		
	รวม	51.137	346			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	26.211	3	8.737	78.366*	0.000
	ภายในกลุ่ม	38.241	343	0.111		
	รวม	64.453	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	25.488	3	8.496	60.810*	0.000
	ภายในกลุ่ม	47.873	343	0.140		
	รวม	73.361	346			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าอายุงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายถึง อายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	3 ปี	3-7 ปี	8-12 ปี	13 -17 ปี	มากกว่า17ปี
		0.00	4.92	3.86	4.25	4.17
3 ปี	0.00	-	-	-	-	-
3 – 7 ปี	4.92	-	-	1.060*	-	-
8 – 12 ปี	3.86	-	-	-	-	-0.389*
13 – 17 ปี	4.25	-	-	-	-	-
มากกว่า 17 ปี	4.17	-	-	-	-	-

จากตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่า ช่วงอายุงาน 3 – 7 ปี กับ ช่วงอายุงาน 8 – 12 ปี และช่วงอายุงาน 8 – 12 ปี กับช่วงอายุงาน มากกว่า 17 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าช่วงอายุงาน 3 – 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับ ช่วงอายุงาน 8-12 ปี และช่วงอายุงาน 8 – 12 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับกับช่วงอายุงาน มากกว่า 17 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Peter M. Senge ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม การมีใจใฝ่เรียนรู้ การมีแบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการทดสอบแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยภายในองค์กร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.754*	0.000
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.559*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.814*	0.000
4. ด้านการจัดการความรู้	0.818*	0.000
5. ด้านเทคโนโลยี	0.705*	0.000
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.918*	0.000
รวม	0.834*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.834$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($r = 0.918$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.818$) ด้านการภาวะผู้นำ ($r = 0.814$) ด้านการกลยุทธ์ขององค์กร ($r = 0.754$) ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.705$) และด้าน โครงสร้างขององค์กร ($r = 0.559$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ปัจจัยภายในองค์กร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.675*	0.000
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.467*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.705*	0.000
4. ด้านการจัดการความรู้	0.732*	0.000
5. ด้านเทคโนโลยี	0.595*	0.000
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	1.000*	-
รวม	0.752*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.752$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($r = 1.000$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.732$) ด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.705$) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($r = 0.675$) ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.595$) และด้านโครงสร้างขององค์กร ($r = 0.467$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ปัจจัยภายในองค์กร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.817*	0.000
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.568*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.852*	0.000
4. ด้านการจัดการความรู้	0.781*	0.000
5. ด้านเทคโนโลยี	0.716*	0.000
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.862*	0.000
รวม	0.839*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.839$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มากที่สุด ($r = 0.862$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.852$) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($r = 0.817$) ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.781$) ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.716$) และด้านโครงสร้างขององค์กร ($r = 0.568$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้

ปัจจัยภายในองค์กร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.720*	0.000
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.581*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.812*	0.000
4. ด้านการจัดการความรู้	0.821*	0.000
5. ด้านเทคโนโลยี	0.676*	0.000
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.852*	0.000
รวม	0.818*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.818$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มากที่สุด ($r = 0.852$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.821$) ด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.812$) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($r = 0.720$) เทคโนโลยี ($r = 0.676$) และด้านโครงสร้างขององค์กร ($r = 0.581$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการมีแบบแผนความคิด

ปัจจัยภายในองค์กร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.658*	0.000
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.461*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.694*	0.000
4. ด้านการจัดการความรู้	0.679*	0.000
5. ด้านเทคโนโลยี	0.593*	0.000
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.794*	0.000
รวม	0.706*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.706$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดมากที่สุด ($r = 0.794$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.694$) ด้านการจัดการความรู้ ($r = 0.679$) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($r = 0.658$) ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.593$) และด้านโครงสร้างขององค์กร ($r = 0.461$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายในองค์กร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	
	r	Sig (2-tailed)
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	0.543*	0.000
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	0.463*	0.000
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.629*	0.000
4. ด้านการจัดการความรู้	0.703*	0.000
5. ด้านเทคโนโลยี	0.635*	0.000
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.618*	0.000
รวม	0.666*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = 0.666$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากที่สุด ($r = 0.703$) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.635$) ด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.629$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.618$) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($r = 0.543$) และด้านโครงสร้างขององค์กร ($r = 0.463$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” 1) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 5) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้นำเสนอประเด็นสำคัญจำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี 2555 ทั้งสิ้นจำนวน 2,619 ราย จำแนกได้ดังนี้

ข้าราชการ จำนวน 1,253 ราย

ลูกจ้างประจำ จำนวน 844 ราย

พนักงานราชการ จำนวน 522 ราย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้จากการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 347 ราย จำแนกได้ดังนี้

ข้าราชการ จำนวน 166 ราย

ลูกจ้างประจำ จำนวน 112 ราย

พนักงานราชการ จำนวน 69 ราย

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางราชการ อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรคือ ภาวะผู้นำ การบริหารเทคโนโลยี การจัดการความรู้ การเรียนรู้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 25 ข้อ ของลิเคิร์ต (Likert)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.978

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จัดส่งให้กลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ในการกรอกแบบสอบถาม จำนวน 323 ชุด

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยสถิติค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และและการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

1.2 ผลการศึกษา

การวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)” สรุปผลได้ ดังนี้

1.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.10 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 45.80 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.20 สถานภาพทางราชการเป็นข้าราชการ ร้อยละ 55.90 และมีอายุงานมากกว่า 17 ปี ร้อยละ 53.90

1.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านการจัดการความรู้ สรุปผลการศึกษาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านกลยุทธ์ขององค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากรมีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร และลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงออกในการกำหนดกลยุทธ์

ด้าน โครงสร้างขององค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ ระดับคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้ ระดับความคิดเห็นระดับมาก หน่วยงานมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ระดับความคิดเห็นระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีการปรับลดขนาดองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการจัดการความรู้แก่นุคลากรอยู่เสมอ ผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/งานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็นแบบอย่าง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการจัดการความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ๆ มาจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่เสมอ บุคลากรให้สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทดลองปฏิบัติ หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่เสมอ หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร และหน่วยงานของท่านสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ด้านเทคโนโลยี พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้มีจำนวนที่เพียงพอ บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สร้างสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ และหน่วยงานของท่านปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร หน่วยงานของท่านมีการเน้นคุณธรรมนำความรู้ หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาหารือในองค์กร หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้นอกกรอบ

1.2.3 ข้อมูลระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีแบบ

แผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สรุปผลการศึกษาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานของท่านสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและประสานงานกันเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมพนักงานภายในองค์กร หรือทำงานร่วมกับทีมของท่านได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความสนใจในการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดแต่เพียงภายในองค์กรเท่านั้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปรับแนวความคิดหรือวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับข้อมูล หรือความรู้ใหม่ๆ ท่านจะพิจารณาอย่างรวดเร็วก่อนที่จะตัดสินใจนำไปปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยการคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในงานของท่านได้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความตระหนักถึงการเชื่อมโยงแผนงานต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านสามารถกำหนดขอบเขตของระบบการทำงานและขอบเขตของเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/งาน มีความสอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายถึง เพศของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2) อายุ พบว่า ช่วงระดับอายุของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 31 – 40 ปี กับ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี

กับช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับ ช่วงอายุ 51 – 60 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับกับช่วงอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

4) สถานภาพทางราชการ พบว่า สถานภาพทางราชการของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5) อายุงาน พบว่าอายุงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ผลจากการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า ช่วงอายุงาน 3 – 7 ปี กับ ช่วงอายุงาน 8 – 12 ปี และช่วงอายุงาน 8 – 12 ปี กับช่วงอายุงาน มากกว่า 17 ปี มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าช่วงอายุงาน 3 – 7 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับ ช่วงอายุงาน 8-12 ปี และช่วงอายุงาน 8 – 12 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันกับช่วงอายุงาน มากกว่า 17 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Peter M. Senge ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีใจใฝ่เรียนรู้ การมีแบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านโครงสร้างขององค์กร ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 เพศ

เพศ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10 และเป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 พบว่า หมายถึง เพศของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากผล การศึกษานี้จะสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ฐวสินธุ์ (2552: 48) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา จำกัด โดยผลการศึกษา พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.1.2 อายุ

อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีอายุ 51 – 60 ปี เป็นจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และมีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 และพบว่า ช่วงระดับอายุของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าช่วงระดับอายุของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษานี้จะสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ชูวสินธุ์ (2552: 71) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา จำกัด โดยผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.1.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด เป็นจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และพบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ นั้น แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษานี้จะสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิมรรค อำนัภมณี (2550: 130) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากร โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.4 สถานภาพทางราชการ

สถานภาพทางราชการ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 ลูกจ้างประจำ เป็นจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 พนักงานราชการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และพบว่าสถานภาพทางราชการ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ นั้น มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษานี้จะสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิมรรค อานันท์ (2550: 130) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1.5 อายุงาน

อายุงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 17 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 13 – 17 ปี เป็นจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีอายุงานระหว่าง 8 – 12 ปี เป็นจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และมีอายุงานระหว่าง 3 - 7 ปี น้อยที่สุด เป็นจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และพบว่า อายุงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบนั้น แสดงให้เห็นว่าอายุงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากผลการศึกษานี้จะสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ชูวสินธุ์ (2552: 73) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 ปัจจัยภายในองค์กร

2.2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร

กลยุทธ์ขององค์กร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้น มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ($r = 0.817$) ในด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ($r = 0.720$) ในด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้าน

การคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการกำหนด กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการตัดสินใจร่วมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพิ่มมากขึ้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น และระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านกลยุทธ์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ขององค์กรมีความสำคัญที่จะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ผู้บริหารควรมีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงออกในการกำหนดกลยุทธ์ หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบเหตุการณ์ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนางานและวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ซึ่งได้ ทำการศึกษา การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พันธกิจและ กลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและสอดคล้องกับ การศึกษาของ กนกอร ยศไพบุลย์ (2547) ซึ่งได้ทำการศึกษา การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างขององค์กร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้น มีความสัมพันธ์กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยในด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างขององค์กรที่ลดความซ้ำซ้อน มีการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ จัดงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น และระดับความคิดเห็นของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้าน โครงสร้างขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างขององค์กรมี ความสำคัญที่จะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ หน่วยงานต้องมึ การกำหนดบทบาทหน้าที่ตาม โครงสร้างที่ชัดเจน มีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ มีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้ มีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ และมีการปรับ ลดขนาดองค์กร เพื่อลดขั้นตอน สะดวกคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ ไยสุวรรณค์ (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษา การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการ

พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โครงสร้างของโรงเรียนเป็นโครงสร้างที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า มีการแบ่งงานของบุคลากรที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน

2.2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเป็นภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น และระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญที่จะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการจัดการองค์ความรู้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหาร และยึดมั่นเป็นแบบอย่างมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/งาน ให้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร ชวลินธุ์ (2552: 73) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท เอส.เค.อัลฟา จำกัด พบว่า พนักงาน มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญในการเรียนรู้อย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารให้การสนับสนุนและยอมรับความคิดใหม่ๆ ของพนักงานภายในบริษัทอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับพนักงานถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของบริษัท ผู้บริหารมีการให้ผลตอบแทนกับพนักงาน เมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสามารถประสานงานให้หน่วยงานต่างๆ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนการตัดสินใจสั่งการ

2.2.4 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันระดับสูง ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ ถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ในองค์กรที่ดีขึ้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น และระดับความคิดเห็นของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านการจัดการความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญที่จะทำให้อบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องมีการดำเนินการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ๆ มาจัดฝึกอบรม และให้บุคลากรให้สร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทดลองปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaiser (2000) (อ้างถึงใน สุภาพร ชูสินธุ์, 2552: 21) ซึ่งเสนอแนวคิดว่าการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้นำต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ แล้วนำความรู้มาใช้ในการจัดการภายในองค์กร ต้องร่วมปฏิบัติงานกับสมาชิกเพื่อการบริการและการสื่อสารแบบเปิดที่มีประสิทธิผลด้วยวิธีการสอบถาม การแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ และมีแนวปฏิบัติใหม่ๆ ผู้นำควรใช้ระบบการสื่อสาร ระบบให้ความคิดเห็นความชอบ และระบบความคิดที่มุ่งใจและสนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์ ในทางบวก รวมทั้งยังต้องรับผิดชอบในการควบคุม และแก้ไขปัญหาที่เกิดมาจากการวางแผนและรับผิดชอบต่อการกำหนดโครงสร้างการสร้างงานการจัดการบุคลากร การวางแผน และการกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ติดต่อสื่อสาร รวมทั้งพัฒนาระบบต่างๆ เพื่อช่วยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ในองค์กร

2.2.5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยี ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเทคโนโลยีทันสมัย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น และระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยี มี

ความสำคัญที่จะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ต้องมีการจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้มีจำนวนที่เพียงพอ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เพื่อให้สามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิ มรรค อำนัคมณี (2550: 133) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร โรงเรียนไปศพอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรที่จะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อบุคคล ต่อสังคม ซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) การเรียนรู้ผ่านทางสื่อเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันทุกโรงเรียนได้จัดหาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร การบริการ การเรียนการสอน และการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนจะต้องมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่างๆ ที่มีความถูกต้องและทันสมัย สะดวกต่อการนำมาใช้

2.2.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นั้นมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูงมาก ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีใจใฝ่เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานที่ดี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเพิ่มขึ้น และระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีความสำคัญที่จะทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่องค์กรควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ให้คำปรึกษาหารือในองค์กร การเน้นคุณธรรมนำความรู้ การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้นอกกรอบและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ เพชรใหม่ (2547) ซึ่งได้ทำการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจากในผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในแต่ละด้านควรมีการพัฒนาประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

3.1.1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร

กลยุทธ์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ในการปรึกษาหารือ ระหว่างผู้บริหารระดับต่างๆ ผู้บริหารควรมีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงออกในการกำหนดกลยุทธ์ หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากร และการใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3.1.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร

โครงสร้างขององค์กรที่ลดความซ้ำซ้อน ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป ยืดหยุ่น มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ จัดงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้

3.1.3 ด้านภาวะผู้นำ

ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความชัดเจน และควรมีการติดตาม ประเมินผล บุคลากรอย่างยุติธรรมและเสมอภาค ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับชั้น ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ และให้โอกาสบุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อแสดงให้บุคลากรเห็นว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ และมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

3.1.4 ด้านการจัดการความรู้

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา การจัดการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ในการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว ควรมีการหมุนเวียนบุคลากรในแต่ละงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ของตนเองให้มากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร นอกจากนี้องค์กรควรมีการจัด

ฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งบุคลากรอาจนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้

3.1.5 ด้านเทคโนโลยี

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ภายในองค์กร ควรมีการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ ที่ช่วยในการทำงานของบุคลากร มาใช้ภายในองค์กร เพื่อช่วยสนับสนุนและสร้างการเรียนรู้ให้กับพนักงาน ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์กรควรมีการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น

3.1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร ให้คำปรึกษาหารือในองค์กร การเน้นคุณธรรมนำความรู้ การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้นอกกรอบและส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอาจมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรเช่นกัน

3.2.2 ควรศึกษาถึงสภาพปัญหา หรืออุปสรรคในการพัฒนา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

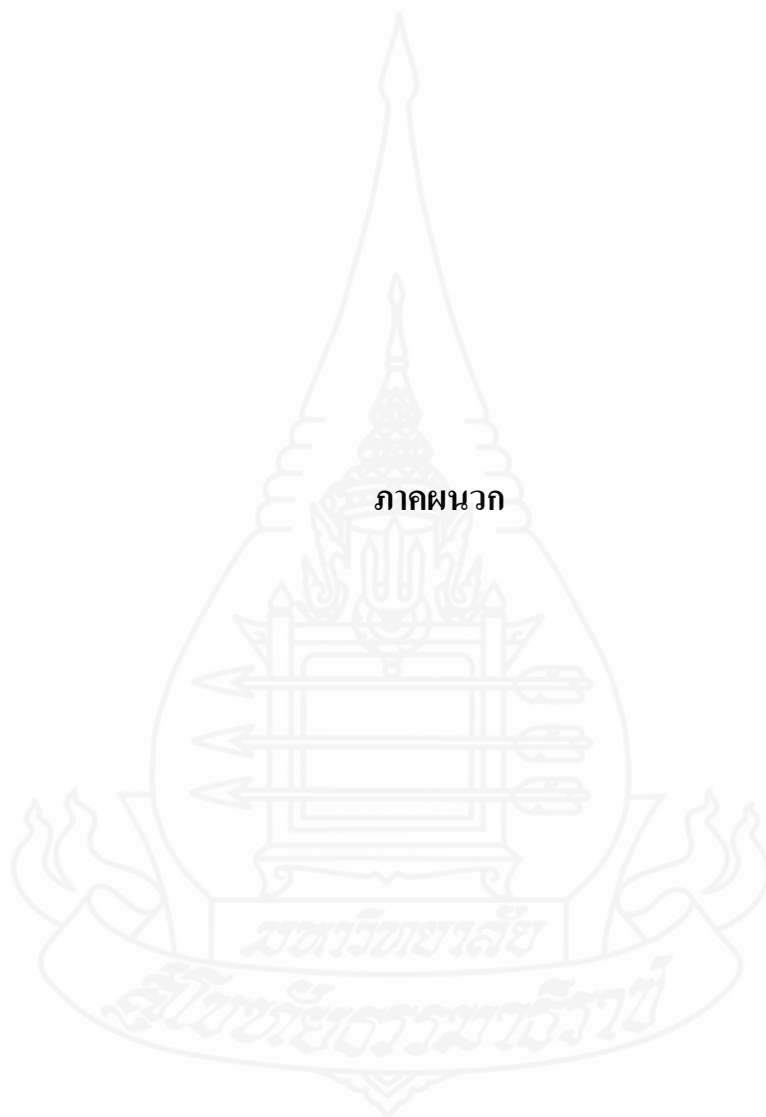


บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบูรณ์ และคณะ (2547) การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2547-2548.
- จิราพร ภูธรภรณ์ (2552) ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง (2548) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- บดินทร์ วิจารย์ (2547) การจัดการความรู้สู่ปัญญา ปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- เบญจวรรณ ไยสวรรค์ (2544) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
- วารสารวิชาการ (2543) การบริหารความรู้เป็นกระบวนการธุรกิจ (Business Process). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยหอการค้า
- วิจารณ์ พานิช (2549) การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สุภาพใจ
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่บ้านใหม่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ศุภวัตร ปลายน้อย (2547:5) จากการศึกษาเชิงปฏิบัติการ สู่การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศศกร ไชยคำหาญ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- ศันสนีย์ จะสุวรรณ (2551) การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

- หฤทัย จันทา (2551) การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียน กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิสุทธีมรรค อำนกมณี (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิสุภาพร ชวลินธุ์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท เอส.เค. อัลฟา จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมคิด สร้อยน้ำ (2547) การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อนันต์ เพชรใหม่ (2547) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Dixon,N.M. (1999) The organization learning cycle: How we can learn collectively (2nded.). Brookfield, VT:Gower.
- Garvin,D.A. (1993). Building a learning organization. Harvard Business Review,71(4),78-91.
- Jeong, J.(2004,p13).Analysis of the factors and the roles of HRD in organizational learning styles as identified by key informants at selected corporations in the Republic of Korea Dissertation Abstracts Internationnal,66(4),1234-A.(Umi No.3172143)
- Kreamlinger,T.(1992).Training’s role in learning organization.Trainig,29(7),46-51.
- Kim, D.H. (1993). “The link between individual and organization learning.” Sloan Management Review.12 (6):43.
- Marguardt,M.J.(1996). Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success. New York: McGraw-Hill.
- Peter M. Senge (1990) .The fifth disciplinal: The art and practice of the learning organization. New York : Doubleday.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). The learning company: A strategy for sustainable development. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก
ภาคผนวก ก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้วิจัย
นางกรรณิมา ถานทองดี

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจึงไม่มีผลในด้านใดๆ ต่อผู้ตอบ ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามในความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูล เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเท่าทันทันกันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางราชการ อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรคือ กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพทางราชการ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

1.5 อายุงาน

3 ปี 3 – 7 ปี 8 – 12 ปี
 13 – 17 ปี มากกว่า 17 ปี



ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดได้ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด |

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร					
1. มีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร					
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงออกในการกำหนดกลยุทธ์					
3. หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน					
4. หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากร					
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบเหตุการณ์ ข้อมูล ข่าวสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานและวิชาชีพ					
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน					
7. หน่วยงานมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
8. หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้					
9. หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ					
10. หน่วยงานมีการปรับลดขนาดองค์กร					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ					
11. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน					
12. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการจัดการองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ					
13. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
14. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็นแบบอย่าง					
15. ผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/งาน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
ด้านการจัดการความรู้					
16. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร					
17. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
18. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรอยู่เสมอ					
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
20. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ ๆ มาจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรอยู่เสมอและสร้างความรู้ใหม่ ๆ จากการทดลองปฏิบัติ					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเทคโนโลยี					
21. หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้มีจำนวนที่เพียงพอ					
22. หน่วยงานของท่านปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร					
23. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
24. หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
25. บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
26. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร					
27. หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาหารือในองค์กร					
28. หน่วยงานของท่านมีการเน้นคุณธรรมนำความรู้					
29. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้นอกกรอบ					
30. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					

ส่วนที่ 3 ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับการให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 3 กำหนดได้ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
2. ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี					
3. ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและประสานงานกันเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย					
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ					
5. การทำงานของท่านสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกันเป็นทีม					
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน					

ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านสามารถทำงานร่วมพนักงานภายในองค์กร หรือทำงานร่วมกับทีมของท่านได้เป็นอย่างดี					
10. ท่านมีความคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง					
การมีใจใฝ่เรียนรู้					
11. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
12. ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
13. ท่านมีความสนใจในการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน					
14. การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดแต่เพียงภายในองค์กรเท่านั้น					
15. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ					
การมีแบบแผนความคิด					
16. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในงานของท่านได้					
17. ท่านมีการปรับปรุงแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลา					
18. เมื่อท่านได้รับข้อมูล หรือความรู้ใหม่ๆ ท่านจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจนำไปปฏิบัติ					
19. ท่านสามารถปรับแนวความคิด หรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้					
20. ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยการคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ					

ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การคิดอย่างเป็นระบบ					
21. ท่านมีความตระหนักถึงการเชื่อมโยงแผนงานต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน					
22. ท่านสามารถกำหนดขอบเขตของระบบการทำงานและขอบเขตของเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
23. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้					
24. การดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/งาน มีความสอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายขององค์กร					
25. ท่านมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร.....
.....
- 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร.....
.....
- 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....
.....
- 4) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้.....
.....
- 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี.....
.....
- 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	223.5000	1054.3966	.2301	.9789
A2	223.3667	1038.6540	.5013	.9784
A3	223.1333	1024.8092	.6956	.9780
A4	223.2667	1022.8230	.7791	.9778
A5	222.9000	1041.1276	.5766	.9783
A6	223.1333	1010.9471	.7418	.9779
A7	223.4333	1014.5989	.7810	.9778
A8	223.5000	1023.7069	.6949	.9780
A9	223.2667	1032.4782	.6692	.9781
A10	223.8667	1055.9126	.1151	.9799
A11	223.1000	1033.8862	.6929	.9781
A12	223.0000	1022.1379	.9105	.9776
A13	223.3333	1017.1954	.8414	.9777
A14	223.1667	1013.7989	.8621	.9776
A15	223.1667	1019.7989	.8704	.9777
A16	223.3333	1026.8506	.7030	.9780
A17	223.6000	1007.5586	.7781	.9778
A18	223.2333	1006.5989	.9388	.9774
A19	223.5333	1010.9471	.8994	.9775
A20	223.3000	1020.4241	.7385	.9779
A21	223.5000	1015.2931	.7069	.9780
A22	223.5667	1017.4954	.7044	.9780
A23	223.4000	1015.9034	.7460	.9779
A24	223.2000	1033.5448	.6554	.9781
A25	223.3333	1012.1609	.7768	.9778
A26	223.2667	1006.2023	.8676	.9776
A27	223.3667	1011.6195	.7976	.9778
A28	223.2667	1008.2713	.7892	.9778
A29	223.4333	993.4954	.8774	.9776
A30	223.3667	998.3782	.8504	.9776
A31	223.2667	1025.2368	.7021	.9780
A32	223.1667	1045.3851	.4072	.9786

A33	223.1667	1035.6609	.5681	.9783
A34	223.0667	1031.7885	.6831	.9781
A35	223.0667	1023.9954	.8408	.9778
A36	223.1667	1022.9713	.9071	.9777
A37	223.3333	1027.1264	.8228	.9778
A38	223.0667	1050.8920	.3214	.9787
A39	222.8667	1047.7057	.4606	.9785
A40	222.8000	1034.5103	.7272	.9780
A41	223.0000	1041.6552	.5031	.9784

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A42	222.9667	1038.1713	.7142	.9781
A43	223.1000	1027.2655	.8370	.9778
A44	223.2667	1035.3057	.5794	.9783
A45	222.8000	1047.2000	.4731	.9784
A46	222.9667	1042.9299	.5435	.9783
A47	222.9667	1054.2402	.3063	.9787
A48	222.9000	1048.9897	.4308	.9785
A49	222.9000	1037.5414	.7917	.9780
A50	223.0000	1042.8966	.6700	.9782
A51	222.9000	1050.7828	.3862	.9786
A52	223.1000	1059.2655	.1963	.9788
A53	223.0667	1036.6851	.7224	.9781
A54	223.0333	1030.8609	.7872	.9779
A55	223.2333	1034.9437	.6855	.9781

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 55

Alpha = .9785

ภาคผนวก ค

ค่า IOC



แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาค่า IOC

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็น
 ประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ปัจจัยภายในองค์กร				
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร				
1. มีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันใน องค์กร				
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส แสดงออกในการกำหนด กลยุทธ์				
3. หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน				
4. หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับ คุณภาพของบุคลากร				
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบ เหตุการณ์ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานและวิชาชีพ				
ด้านโครงสร้างขององค์กร				
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน				
7. หน่วยงานมีการจัดบุคลากรใน ตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
8. หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้				
9. หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ				
10. หน่วยงานมีการปรับลดขนาดองค์กร				
ด้านภาวะผู้นำ				
11. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน				
12. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการจัดการองค์ความรู้แก่บุคลากรอยู่เสมอ				
13. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
14. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็นแบบอย่าง				
15. ผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/งาน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี				
ด้านการจัดการความรู้				
16. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
17. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน				
18. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรอยู่เสมอ				
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
20. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ ๆ มาจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่เสมอบุคลากรให้สร้างความรู้ใหม่ ๆ จากการทดลองปฏิบัติ				
21. หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ที่มีจำนวนที่เพียงพอ				
22. หน่วยงานของท่านปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
23. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้				
24. หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้				
25. บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ด้านวัฒนธรรมองค์กร				
26. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร				
27. หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาหารือในองค์กร				
28. หน่วยงานของท่านมีการเน้นคุณธรรมนำความรู้				
29. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้นอกกรอบ				
30. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน				
1. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน				
2. ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี				
3. ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและประสานงานกันเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย				
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ				
5. การทำงานของท่านสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้				
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม				
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ไขปัญหา ร่วมกันเป็นทีม				
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ร่วมกัน				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
8. ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน				
9. ท่านสามารถทำงานร่วมกับพนักงานภายในองค์กร หรือทำงานร่วมกับทีมของท่านได้เป็นอย่างดี				
10. ท่านมีความคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง				
การมีใจใฝ่เรียนรู้				
11. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง				
12. ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
13. ท่านมีความสนใจในการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน				
14. การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดแต่เพียงภายในองค์กรเท่านั้น				
15. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
การมีแบบแผนความคิด				
16. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในงานของท่านได้				
17. ท่านมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลา				
18. เมื่อท่านได้รับข้อมูล หรือความรู้ใหม่ๆ ท่านจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจนำไปปฏิบัติ				
19. ท่านสามารถปรับแนวความคิด หรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้				
20. ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยการคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ				
การคิดอย่างเป็นระบบ				
21. ท่านมีความตระหนักถึงการเชื่อมโยงแผนงานต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน				
22. ท่านสามารถกำหนดขอบเขตของระบบการทำงานและขอบเขตของเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน				

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
23. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบรายละเอียดได้				
24. การดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/งาน มี ความสอดคล้องกับแผนงานและ เป้าหมายขององค์กร				
25. ท่านมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุง พัฒนางานของท่านอยู่เสมอ				

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

(นางกรรชิตา ถานทองดี)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถาม

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ปัจจัยภายในองค์กร					
ด้านกลยุทธ์ขององค์กร					
1. มีการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงออกในการกำหนด กลยุทธ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานมีการสร้างทีมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากร	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทราบเหตุการณ์ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานและวิชาชีพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านโครงสร้างขององค์กร					
6. หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. หน่วยงานมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. หน่วยงานมีการบริหารจัดการระบบการเรียนรู้	+1	0	0	0.3	ปรับปรุง
9. หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณ	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
10. หน่วยงานมีการปรับลดขนาดองค์กร	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ					
11. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
12. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในเรื่อง ความสำคัญของการจัดการองค์ความรู้แก่ บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความ ไว้วางใจในการบริหารและยึดมั่นเป็น แบบอย่าง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีการประสานงานให้แต่ละฝ่าย/ งาน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการจัดการความรู้					
16. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนหน้าที่ การทำงานเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
17. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการแสวงหา ความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่ง ค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ให้บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากร สำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อช่วยในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้นำ ความรู้ใหม่ ๆ มาจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์ ความรู้ใหม่ให้พนักงานอยู่เสมอบุคลากรให้ สร้างความรู้ใหม่ ๆ จากการทดลองปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านเทคโนโลยี					
21. หน่วยงานของท่านจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้มีจำนวนที่เพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22. หน่วยงานของท่านปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24. หน่วยงานของท่านพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25. บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน มาช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
26. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
27. หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาหารือในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28. หน่วยงานของท่านมีการเน้นคุณธรรมนำความรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้นอกรอบ	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
30. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ท่านยึดถือวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและประสานงานกันเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมาย	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การทำงานของท่านสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกันเป็นทีม	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
8. ท่านให้การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
9. ท่านสามารถทำงานร่วมกับพนักงานภายในองค์กร หรือทำงานร่วมกับทีมของท่านได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. ท่านมีความคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
การมีใจใฝ่เรียนรู้					
11. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมจากองค์กรของท่าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	-1	0.3	ใช้ได้
12. ท่านเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13. ท่านมีความสนใจในการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14. การเรียนรู้ของท่านไม่จำกัดแต่เพียงภายในองค์กรเท่านั้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในงานของท่านได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17. ท่านมีการปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยตลอดเวลา	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
การมีแบบแผนความคิด					
18. เมื่อท่านได้รับข้อมูล หรือความรู้ใหม่ๆ ท่านจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจนำไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19. ท่านสามารถปรับแนวความคิด หรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20. ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยการคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
การคิดอย่างเป็นระบบ					
21. ท่านมีความตระหนักถึงการเชื่อมโยง แผนงานต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22. ท่านสามารถกำหนดขอบเขตของระบบ การทำงานและขอบเขตของเวลาในการ ทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้
23. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับ ความสำคัญอย่างเป็นระบบ สามารถ ตรวจสอบรายละเอียดได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24. การดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/งาน มีความ สอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25. ท่านมีการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานของ ท่านอยู่เสมอ	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้

ค่า IOC

$$= 1+1+1+0.6+1+1+1+0.3+0.6+0.6+1+1+1+1+1+0.6+1+0.6+1+1+1+1+1+1+0.6+0.6+1+1+0.6$$

55

$$+ 1+1+1+0.6+1+1+0.6+0.6+0.6+1+1+0.3+0.6+1+1+1+1+0.6+1+1+1+1+0.6+1+1+0.6$$

55

$$= \frac{46.2}{55} = 0.84$$

สรุปว่า = ใช้ได้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางกรรณิมา ถานทองดี
วัน เดือน ปี เกิด	12 เมษายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ) วิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2554
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดสกลนคร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2553 – ปัจจุบัน
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

