



ปัจจัยในการพัฒนาสำนักเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
Title Factors in Developing the Office of Educational Technology
Ramkhamhaeng University to Become a Learning Organization

ชุมพล พลวิฑูรย์

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีสภาพองค์การด้านกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ความเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพและด้านรูปแบบวิถีชีวิตและมุมมองที่เปิดกว้างอยู่ในระดับมาก ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ฝ่ายที่สังกัด และปัจจัยสภาพองค์การส่งผลต่อความเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้; การพัฒนาสำนักเทคโนโลยีการศึกษา



Abstract

In this research investigation, the researcher examines factors enabling the Office of Educational Technology (OET), Ramkhamhaeng University (RU) to become a learning organization. The researcher also investigates the effects of demographical factors and organizational conditions on the OET becoming a learning organization.

Findings are as follows:

Of the members of the sample population, the highest proportion were of the opinion that the OET displayed organizational conditions in the aspects of strategies; organizational culture; information technology (IT); measurement and evaluation; and infrastructure at a moderate level.

In regard to the opinions concerning the OET becoming a learning organization, the aspects of professional excellence and mental models were evinced at a high level. The aspects of systematic thinking; team learning; and shared vision were expressed at a moderate level.

In comparing demographical factors and information concerning the OET becoming a learning organization, the researcher found that differences in the demographical characteristics of gender, age, length of employment, position, and division with which affiliated on the one hand and the factors of organizational conditions on the other hand paralleled concomitant differences in opinions of the OET becoming a learning organization at the statistically significant level of .05.

Keywords: Learning Organization; Developing the Office of Educational Technology

บทนำ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2557) ได้รับการสถาปนาเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมและเพื่อจัดการการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากลและมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาในทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยโดยใช้ระบบประกันคุณภาพในระบบ QA ตามองค์ประกอบทั้ง 9 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จำนวนทั้งสิ้น 42 หน่วยงาน และใช้ระบบ ISO กับหน่วยงานที่เน้นงานด้านการบริการ



จำนวนทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการ และสำนักเทคโนโลยีการศึกษา

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา (2555) จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา การจัดตั้งสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2529 ซึ่งประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 103 หน้า 12 ตอนที่ 59 วันที่ 14 เมษายน 2529 มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มีหน่วยงานภายในทั้งสิ้นจำนวน 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายศูนย์บริการและพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายวิทยุโทรทัศน์การศึกษา ฝ่ายโสตทัศนศึกษา และฝ่ายเทคนิค เพื่อให้การบริหารงานได้มาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ. 2555 สำนักเทคโนโลยีการศึกษาจึงได้บริหารงานภายใต้ระบบรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2008 จนถึงปี พ.ศ. 2558 และนับตั้งแต่เปิดดำเนินการสำนักเทคโนโลยีการศึกษาได้ผ่านยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลายาวนาน บุคลากรมีการสั่งสมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และใช้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ที่สั่งสมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เป็นผลให้ผู้บริหารสำนักเทคโนโลยีการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสำนักฯ โดยให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรภายในสำนักฯ ต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นในการกระตุ้น แรงจูงใจและใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและสำนักฯ ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันโดยร่วมสร้าง ร่วมแบ่งปันความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนเพื่อให้เกิดเป็นความสะดวกและความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ขึ้นภายใต้ภาระหน้าที่ตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานภายใต้สาระสำคัญ ประการแรกเพื่อรักษา องค์ความรู้ ความชำนาญ ทักษะและความเชี่ยวชาญ ภายในองค์กรที่อาจสูญหายจากการเปลี่ยนแปลง อาทิ การลาออก การเกษียณอายุราชการ ประการที่สองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวและยืดหยุ่นโดยให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงานโดยไม่ต้องมีการควบคุม

จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สาม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการตัดสินใจได้แก่ ประสิทธิภาพของแหล่งความรู้ คุณภาพของแหล่งความรู้ และความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งความรู้ และเพื่อพัฒนาวิธีการในการจัดการความรู้ให้มีความเหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยในการพัฒนาสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้” เพื่อค้นหาปัจจัยในการนำมาปรับใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาโดยจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพขององค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำการศึกษาประชากรทั้งหมดของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 184 คน ในพื้นที่ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ห้วหมาก และงานโสตวิทยาเขตบางนา ระยะเวลาในการวิจัย มิถุนายน 2558 - มิถุนายน 2559

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างกัน
 2. ปัจจัยสภาพองค์การแตกต่างกันส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
1. ทำให้ทราบปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ประโยชน์เชิงประยุกต์

1. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยศึกษา สภาพแวดล้อมองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปดังนี้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สำนักเทคโนโลยีการศึกษา (2555) สำนักเทคโนโลยีการศึกษาจัดตั้งเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2529 เพื่อจัดระบบงานโดยรวมงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานงานการผลิตการพัฒนาและบริการเทคโนโลยีการศึกษาให้แก่มหาวิทยาลัย

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ณพิศมัย จักรพิทักษ์ (2552, หน้า 1) กล่าวไว้ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ว่าความรู้ (knowledge) หมายถึง ประสบการณ์จริง (experience) ที่เกิดจากการเห็นจริงได้และได้ลงมือปฏิบัติทำจริงหรืออาจหมายถึงประสบการณ์ที่ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จ (effectiveness) ก็ได้

วิจารณ์ พานิช (2548, หน้า 5-21) กล่าวว่า “ความรู้” นั้นมีหลากหลายนัยและหลากหลายมิติ คือ (1) ความรู้ คือสิ่งที่นำไปใช้จะไม่หมด หรือสึกหรอ แต่จะยิ่งออกเงยหรือออกงามขึ้น (2) ความรู้คือสารสนเทศที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ (3) ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้ (4) ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

สรุปได้ว่า ความรู้ เกิดขึ้นจากการนำข้อมูลและสารสนเทศมาผสมผสานกับประสบการณ์ การทำนายความหมาย ความรอบรู้ในบริบทต่าง ๆ การลงมือปฏิบัติ ตลอดจนการตัดสินใจในการนำมาจัดเก็บให้เป็นองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของสารสนเทศคุณค่าสูงและพร้อมจะนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจหรือใช้ในการทำงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ประเภทของความรู้

ประเภทของความรู้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. ความรู้ที่อยู่ในตัวคน/ความรู้โดยนัย (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์

2. ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบสื่อหรือเอกสาร/ความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) เป็น ความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งจะเรียกว่าความรู้แบบรูปธรรม

การจัดการความรู้

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 3) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ (knowledge management) หมายถึง การบริหารจัดการองค์การ โดยเน้นการใช้ความรู้และประสบการณ์ของคนทำงาน รวมทั้งสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตแก่องค์การให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ เพื่อการดำรงอยู่ขององค์การและชีวิตและครอบครัวของบุคลากรร่วมกัน

ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์ (2552, หน้า 3) ได้กล่าวว่าจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์การ โดยพัฒนาระบบจากข้อมูล ไปสู่ สารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรู้ และปัญญา ในที่สุด และการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดองค์การมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

องค์การแห่งการเรียนรู้

วีระวัฒน์ ปันดินามัย (2544, หน้า 15-16) องค์การที่บุคลากรในองค์การนั้น มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น มีการขยายขอบเขตของแบบแผนทางความคิด เป็นที่ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ บุคลากรขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการที่เรียนรู้ร่วมกัน และสร้างความเป็นเลิศให้แกกันโดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงาน คือองค์การแห่งการเรียนรู้

Senge et al. (2000, p. 67) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นองค์การที่สามารถเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลาย บุคลากรมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรจกณา โตโพธิ์ไทย (2552) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ (2) กระบวนการจัดการความรู้ (3) การประเมินการจัดการความรู้

ภูษิต รุ่งแก้ว (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒน



ศิลป์ กระทรงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ (2) การจัดโครงสร้างและการบริหารงาน (3) การจัดการความรู้ (4) การนำเทคโนโลยีไปใช้ (5) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (6) การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (7) การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน (8) การจูงใจ (9) การกำกับติดตามการดำเนินงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง รวมทั้งสิ้น 184 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรโดยวิเคราะห์ หาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพขององค์การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อมูลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้สถิติ t test และ ANOVA Analysis หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PASW (Predictive Analytics Soft Ware) Statistics โดยใช้คอมพิวเตอร์ PC ของสถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า

บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษาเพศชาย ร้อยละ 69.5 เพศหญิง ร้อยละ 30.5 อายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 88.1 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 9.9 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 2.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.0 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 42.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ร้อยละ 71.5 ระหว่าง 6-15 ปี ร้อยละ 19.9 น้อยกว่า 5 ร้อยละ 8.6 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 27.8 ระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 25.2 ระดับชำนาญการ ร้อยละ 20.5 ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 20.5 ระดับชำนาญงาน ร้อยละ 6.0 สังกัดฝ่ายเทคนิค ร้อยละ 35.1 ฝ่ายโสตฯ ร้อยละ 23.8 สำนักงานเลขานุการ ร้อยละ 19.9 ฝ่ายวิทยุโทรทัศน์ฯ ร้อยละ 11.3 ฝ่ายศูนย์บริการฯ ร้อยละ 9.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบได้ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับมาก หน่วยงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบจัดการความรู้ในระดับมาก บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้มีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับมาก หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับมาก มีโครงการฝึกอบรมในทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในระดับมาก บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่องในระดับมาก บุคลากรสามารถคิดและปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบสอดคล้องกับนโยบายในระดับปานกลางตามลำดับ

ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการยกเลิกวิธีการปฏิบัติงานที่ล้าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์การมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงระบบใหม่ที่น่าสนใจในระดับปานกลาง มีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง หน่วยงานมีโครงสร้างและนโยบายที่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมในระดับปานกลาง บุคลากรมีความเข้าใจและให้การยอมรับระบบเมื่อมีการปรับปรุงองค์การในระดับปานกลาง บุคลากรสามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของหน่วยงานในระดับปานกลาง องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับและมีการส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสมในระดับปานกลาง หน่วยงานใช้วิธีระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเมื่อประสบปัญหาในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวหน้าและลูกน้องมีการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยกันในระดับปานกลาง รองลงมาคือ การนำข้อผิดพลาดจากการทำงานไปปรับเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันในระดับปานกลาง มีการร่วมงานระหว่างทีมและสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างกันได้ในระดับปานกลาง บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง มีการวิเคราะห์และหาวิธีในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลาง มีการร่วมกันตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในระดับปานกลาง มีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลาง มีการยกย่องและให้รางวัลกับทีมงานที่ทำงานประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการยุติปัญหาในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรนำปัญหาต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์และพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกว่าเดิมในระดับมาก บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในระดับมาก หน่วยงานได้นำข้อเสนอ



แนะของผู้ใช้บริการมาปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลาง มีการสนับสนุนให้บุคลากรสนใจเรียนรู้งาน เรียนรู้เพื่อนร่วมงานและเรียนรู้ผู้ให้บริการในระดับปานกลาง มีการสร้างเสริมโอกาสและมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ในระดับปานกลาง หน่วยงานมีการกระจายอำนาจ มีการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถในระดับปานกลาง บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ความรู้สึกในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญ ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ บุคลากรนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง บุคลากรเข้าใจนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นอย่างดีในระดับปานกลาง หน่วยงานมีการฝึกอบรมและสอนงานให้กับบุคลากรเพื่อให้รู้ถึงวิธีการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง หน่วยงานมีการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การในระดับปานกลาง หน่วยงานมีการประสานงานและมีเป้าหมายเดียวกันมากกว่าที่จะแบ่งแยกกันในระดับปานกลาง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลกับข้อมูลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และฝ่ายที่สังกัด มีความเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยสภาพองค์การที่มีความแตกต่างกันมีความเห็นว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านและโครงสร้างพื้นฐานที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรางคณา โตโพธิ์ไทย (2552) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์การ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การเตรียมการการกำหนดความรู้ การแบ่งปันความรู้ ประสพการณ์ความคิดเห็น การสร้างและตรวจสอบความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ และการสรุปความรู้ องค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ การประเมินการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การประเมินรูปแบบและการประเมินความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งรัตน์ ดวงสร้อยทอง และภัทรพร

กิจชัยนุกูล (2555) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ด้านแบบแผนความคิดได้รับคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลางที่สูงที่สุดในกลุ่ม ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยปานกลางที่น้อยที่สุดในกลุ่มได้แก่ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตารากรณ ขุนมิน (2557) วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน ซึ่งพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 3 อันดับสุดท้าย แนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

โดยภาพรวมสภาพองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สภาพองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ทุกด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาจากนั้นจึงพัฒนาด้านมุมมองต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างในลำดับต่อไป แต่หากเร่งดำเนินการพัฒนาปัจจัยภายในทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมาโดยการใช้เครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้แลพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พร้อมทั้งสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ทุกด้านไปพร้อม ๆ กัน จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์. (2552). *ทฤษฎีการจัดการความรู้*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี.
- ตารากรณ ขุนมิน. (2557). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภูษิต รุ่งแก้ว. (2556). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2557). *ระเบียบการรับสมัครเข้าเป็นนักศึกษาและแผนกำหนดการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2557*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- รุ่งรัตน์ ดวงสร้อยทอง และภัทรพร กิจชัยนุกูล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วรางคณา โตโพธิ์ไทย. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระป๋อมวรรณกรรม.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักเทคโนโลยีการศึกษา. (2555). รายงานประจำปีสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2555. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). *A fifth discipline field book for educations*. New York: Doubleday/Currency.