

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชันจำนวน ๑๒๕ คน โดยทำการสำรวจทั้งหมดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกในด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

๑) เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖ และเป็นเพศชายจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔

๒) อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐ รองลงมา มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖ และน้อยที่สุด มีอายุน้อยกว่า ๒๙ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔

๓) สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖ รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔ และน้อยที่สุดมีสถานภาพอื่น ๆ (หม้าย, แยกทางกันอยู่) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

๔) วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๔ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ และน้อยที่สุด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๕) รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๑๙,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒ และน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖

๖) ประสบการณ์ด้านการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ รองลงมา มีประสบการณ์ด้านการทำ งานระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖ และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ด้านการงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒

๕.๑.๒ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง ๕ ด้าน ($\mu = ๓.๘๙$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ($\mu = ๓.๙๓$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\mu = ๓.๙๑$) ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม ($\mu = ๓.๙๑$) ด้านความรอบรู้แห่งตน ($\mu = ๓.๘๙$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\mu = ๓.๘๒$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๘๙$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้น ใฝ่ในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ ($\mu = ๔.๑๒$) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับระบบการทำงานของสายงานที่ท่านสังกัด ($\mu = ๔.๐๒$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านทำการประเมินการทำงานของตนด้วยการขอให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำการประเมินให้เสมอ ($\mu = ๓.๔๖$)

๒) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๓$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตระหนักดีว่าการมีทัศนคติและท่าทีที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\mu = ๔.๑๗$) รองลงมา ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการแลกเปลี่ยนทัศนะและองค์ความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันด้วยใจบริสุทธิ์จะเป็นปัจจัยช่วยให้องค์การเติบโตและนับวันเข้มแข็งขึ้น ($\mu = ๔.๑๐$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะทบทวนผลการทำ งาน ประเมินผลของงาน และทำการสรุปผลของการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ($\mu = ๓.๖๒$)

๓) **ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความตระหนักดีว่าอนาคตและความสำเร็จขององค์กรนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตฯ ($\mu = 4.20$) รองลงมา ได้แก่ ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตฯ พร้อมทั้งนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของตนเสมอ ($\mu = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านเองมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวที่สอดคล้องกับกับเป้าหมายของสำนักงานเขตฯ โดยไม่มีความขัดแย้งกัน ($\mu = 3.78$) กับ ท่านสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของตนกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.78$)

๔) **ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ของเพื่อนร่วมงานทุกคนสามารถทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรอย่างแท้จริง ($\mu = 4.10$) รองลงมา ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอสามารถช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กรได้ ($\mu = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภายในองค์กร มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ทำงาน พร้อมทั้งมีการยอมรับเหตุผลของกันและกันเป็นประจำ ($\mu = 3.71$)

๕) **การคิดอย่างเป็นระบบ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบสามารถช่วยท่านประหยัดทั้งเวลาและช่วยป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจมีขึ้นได้ ($\mu = 4.04$) รองลงมา ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน พร้อมจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้เป็นประจำ ($\mu = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ภายในองค์กรของท่านมีคณะกรรมการในการดำเนินงานและมีการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน ($\mu = 3.68$)

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ด้านการงาน นำไปสู่การ ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

๑) **เพศ** ต่างกัน มีความระดับคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒) **อายุ** ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) **สถานภาพ** ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) **วุฒิการศึกษา** ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕) รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๖) ประสบการณ์ด้านการทำงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

๑) ด้านความรู้แห่งตน

๑.๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่รอบรู้เฉพาะหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เมื่อบุคลากรคนใดหนึ่งไม่อยู่ทำให้งานต้องหยุดชะงัก

๑.๒) ข้อเสนอแนะ: ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน้าที่ของแต่ละคน เพื่อให้แต่ละคนสามารถทำงานแทนกันได้

๒) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

๒.๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ไม่ค่อยมีเวลาในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เนื่องจากภารกิจในการทำงานมีมาก

๒.๒) ข้อเสนอแนะ: ควรใช้ช่วงเวลาว่างในการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาด้านวิชาการเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อผลสำเร็จของหน่วยงาน

๓) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

๓.๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ภายในองค์กรยังขาดการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์

๓.๒) ข้อเสนอแนะ: ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ และความเป็นกันเองมากขึ้น

๔) ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม

๔.๑) ปัญหาและอุปสรรค: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่า ภายในองค์กรยังขาดการประสานงาน พูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนะร่วมกันและขาดความสามัคคี จึงทำให้เกิดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

๔.๒) ข้อเสนอแนะ: ควรมีการยอมรับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรสร้างความสามัคคีภายในองค์กรด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานมากขึ้น

๕) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

๕.๑) ปัญหาและอุปสรรค: ขาดเวลาในการพัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเวลาในการปฏิบัติงานมีมากและเจ้าหน้าที่ขาดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

๕.๒) ข้อเสนอแนะ: ควรจัดให้มีการอบรมหรือให้ความรู้ในการคิดอย่างเป็นระบบอย่างสม่ำเสมอและควรจัดให้มีการฝึกอบรม เสนอแนะเทคนิคในการรวบยอดความคิด

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการอภิปรายผลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อภิปรายเป็นรายด้านตามลำดับ ดังนี้

๑) **ด้านความรอบรู้แห่งตน** ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๘๙$) ซึ่งแสดงว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสินทร์ กาญจนพัชช^๑ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การภาครัฐและเอกชน” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์การ ด้านวิสัยทัศน์และมุมมองที่เปิดกว้างอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์การ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์การ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์การ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์การและด้านการเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทางสถิติ พบว่าทั้งสององค์การมีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทั้งสององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชรา ดาวประดับวงษ์^๒ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “ความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗

๒) **ด้านแบบแผนความคิดอ่าน** ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๓$) แสดงให้เห็นว่า ด้านแบบแผนความคิดอ่านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ใจภักดี^๓ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แบบแผนความคิดอ่านของบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนและมองสิ่งที่เกิดขึ้นใน

^๑ พรสินทร์ กาญจนพัชช, “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การภาครัฐและเอกชน”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๑).

^๒ ณิชรา ดาวประดับวงษ์, “ความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^๓ สุชาติ ใจภักดี, “รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๙).

เชิงบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิวา วันตา^๔ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนัก เขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน คิดพิจารณา ทบทวนและไตร่ตรองในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน

๓) **ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน** ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๑$) แสดงให้เห็นว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำน้อย^๕ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑ ได้จัดประชุมปรึกษาหารือสมาชิกภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน ปรับปรุงโครงการแผนงานพัฒนาให้บุคลากรทุกคนมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและมีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา กู่ออ^๖ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ พร้อมทั้งมีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้รับทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔) **ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม** ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๙๑$) แสดงให้เห็นว่า ด้านด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา ใจคำ^๗ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีมของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ๑) บุคลากร

^๔พรทิวา วันตา, “องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓).

^๕เกษม คำน้อย, “สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^๖วิทยา กู่ออ, “สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

^๗เกศสุตา ใจคำ, “สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

ได้มีการประชุมทีมงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน ๒) บุคลากรมีการสื่อสาร/ประสานงานกับบุคลากรทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ๓) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่และบุคลากรไว้วางใจความสามารถของทีมงาน สามารถมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤทัยรัตน์ แสนปนวน**^๙ ที่ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีมของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากคำร้อยละที่สังเกตอยู่ในระดับสูง หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกันพบเห็นทุกครั้งที่สังเกต ทั้งนี้ เพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชุมครูผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยงเป็นประจำทุกเดือน และเข้าร่วมการประชุมประจำเดือนชมรมครูผู้ดูแลเด็กอำเภอแมริม ซึ่งในการประชุมก็จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการอบรมตามโครงการต่าง ๆ วางแผนและปรับปรุงวิธีการสอน การติดตามนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เมื่อเกิดปัญหาก็ได้นำเรื่องเข้าที่ประชุมเพื่อหารือแก้ไขปัญหาร่วมกัน ในหน่วยงานก็มีการคำสั่งแบ่งงาน คำสั่งมอบหมายงานต่าง ๆ รวมทั้งมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกัน

๕) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๘๒$) แสดงให้เห็นว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศศกร ไชยคำหาญ**^{๑๐} ที่ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบสูงสุดที่สุดเป็นการพัฒนาความคิด รองลงมา มีการแสดงความคิดในการทำงาน การสร้างความคิด การวางแผนร่วมกัน มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และการให้ความรู้เพื่อเกิดแนวคิดใหม่ ๆ มีการระดับความคิดของบุคลากรในองค์กร การประเมิน และการวัดผลและน้อยที่สุดเป็นผู้บริหารมีส่วนร่วมในการผลักดันความคิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พินิจาตรีวิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ**^{๑๑} ที่ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

^๙ฤทัยรัตน์ แสนปนวน, “สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

^{๑๐}ศศกร ไชยคำหาญ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๑๑}พินิจาตรีวิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ, “การศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนในหน่วยงานและเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมากน้อยแค่ไหน เป็นลำดับแรก

๕.๒.๒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ด้านการดำเนินงาน ดังนี้

๑) เพศ ต่างกัน มีความระดับคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒) อายุ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีระดับความคิดเห็น น้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี และตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป

๓) สถานภาพ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อทดสอบรายคู่ ด้านความรู้แห่งตน มีความแตกต่างกัน คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพอื่น ๆ

๔) วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕) รายได้ต่อเดือนต่างกัน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๑๙,๐๐๐ บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๖) ประสบการณ์ด้านการดำเนินงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการดำเนินงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ด้านการดำเนินงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป

**๕.๒.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่ง
ชั้น กรุงเทพมหานคร**

๑) ด้านความรอบรู้แห่งตน: ควรกระตุ้นตนเองให้มีความอยากเรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ และพัฒนาความรู้ ความสามารถในการสายงานที่ทำตนอยู่เสมอ ๆ พร้อมทั้งฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่การเรียนรู้อยู่เป็นนิจ เพื่อที่จะได้นำเอาความรู้ที่ได้นั้น ๆ ช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน: ควรใช้ช่วงเวลาว่างในการค้นคว้าหาความรู้และควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาด้านวิชา การขึ้นภายในองค์การ พร้อมกันนั้นก็เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อที่จะได้นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน: ควรเปิดโอกาสให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และควรให้ความรู้ ความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ พร้อมทั้งมีการกำหนดแผนงานที่จะดำเนินไปสู่วิสัย ทัศน์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน

๔) ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม: ควรจัดให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนะร่วมกัน ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ หน่วยงานและควรมีการจัดตารางการปฏิบัติงานแบบเป็นทีมให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติร่วมกัน

๕) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ: ควรฝึกฝนการคิดแบบวิเคราะห์เหตุผลและวางแผนในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบอย่างมีแบบแผน พร้อมทั้งเรียงลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อสะดวกแก่การปฏิบัติงาน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยพบประเด็นที่อยากจะเสนอแนะ ดังนี้

๑) สำนักงานเขตตลิ่งชันควรมีการวางนโยบาย และกำหนดแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การอย่างชัดเจน

๒) ผู้บริหารระดับสูง ทั้งผู้บริหารระดับฝ่ายควรหามาตรการหรือวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ใฝ่ในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) สำนักงานเขตตลิ่งชันควรเปิดให้โอกาสให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับได้ร่วมแสดงความคิดเห็น วิสัยทัศน์ และมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมในการผลักดันวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุผลเป็นจริง

๒) สำนักงานเขตตลิ่งชันควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานเป็นประจำ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานหรือสถานที่อื่น โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารฝ่ายและบุคลากร เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกแล้วนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งหาแนวทางในการแก้ไข

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ

๓) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มของการพัฒนาองค์การในอนาคต