# ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

นางสาวพร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-03-0541-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# SELECTED VARIABLES AFFECTING THE PERSONAL MASTERY CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS

Miss Promphak Kalayasilapin

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Master of Education in Audio-Visual Communications
Department of Audio-Visual Education
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2001

ISBN 974-03-0541-5

| | |
|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย |
| โดย | นางสาวพร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน |
| ภาควิชา | โสตทัศนศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง |

---

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สมเชาว์ เนตรประเสริฐ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ ภู่ศิริ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท)

พร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน : ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (SELECTED VARIABLES AFFECTING THE PERSONAL MASTERY CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS) อ.ที่ปรึกษา : รศ. ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 160 หน้า. ISBN 974-03-0541-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยี การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กับตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะขององค์การ และ 3) เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 608 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2543 ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 24 แห่ง

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในระดับมาก ลักษณะย่อยที่พบมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ประสบการณ์ในการทำงานช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเอง และ 3) การตระหนักและเห็นภาพอนาคตที่ต้องการ

2. ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพกับตัวแปรคัดสรรพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 30 ตัว 3 อันดับแรกได้แก่ 1) การให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2) การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา และ 3) การมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน และพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 21 ตัว คือ 1) หน้าที่ให้บริการยืมสื่อการสอน 2) หน้าที่วิจัยและพัฒนาสื่อ และ 3) การมีเครื่องเสียงใช้อย่างเพียงพอ

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ มีตัวแปรที่สามารถอธิบายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 60 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดที่พบสามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้เท่ากับ 34.7 %

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น มีตัวแปรที่สามารถอธิบายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้ศักยภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 12 ตัวได้แก่ 1) หน้าที่ให้คำปรึกษาด้านสื่อ 2) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา 3) หน้าที่ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค 4) การมีอิสระในการทำงาน 5) การให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) หน้าที่ผลิตสื่อกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ 7) รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 8) โครงสร้างองค์การซับซ้อน 9) หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ 10) การมีอุปกรณ์บันทึกเสียงใช้อย่างเพียงพอ 11) การศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ และ 12) การร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดที่พบสามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้เท่ากับ 28.9 %

ภาควิชา โสตทัศนศึกษา ลายมือชื่อนิสิต พร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน

สาขาวิชา โสตทัศนศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

ปีการศึกษา 2544 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....-.....

##4283771127 : MAJOR AUDIO-VISUAL COMMUNICATIONS
KEY WORD : PERSONAL MASTERY/ EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS/ LEARNING ORGANIZATION

PROMPHAK KALAYASILAPIN : SELECTED VARIABLES AFFECTING THE PERSONAL MASTERY CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL TECHNOLOGISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS. THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF.ONJAREE NATAKUATOONG, Ph.D. 160 pp. ISBN 974-03-0541-5

The purposes of this research were 1) to study the personal mastery characteristics of educational technologists in higher education institutions under The Ministry of University Affairs 2) to study the relationships between the personal mastery characteristics of educational technologists and selected variables : individual status, workplace status and communication characteristics and 3) to identify predictor variables that affect personal mastery characteristics of educational technologists. The samples were 608 educational technologists working in the academic year of 2000 in 24 higher education institutions.

The findings revealed that :

1. Educational technologists in higher education institutions under The Ministry of University Affairs rated their own personal mastery characteristics as high. The first three rated characteristics were 1) perform job to the best of his/her abilities 2) work experience facilitates the development of knowledge, skills and abilities and 3) be aware of and be able to visualize vision.

2. There were statistically significant positive relationships at .05 level between personal mastery characteristics and 30 variables. The first three variables were 1) rewarding by salary promotion 2) educational level higher than Bachelor's degree in Audio-Visual Education field of study and 3) freedom to choose working technique. There were statistically significant negative relationship at .05 level between personal mastery characteristics and 21 variables. The first three variables were 1) duty to provide media 2) duty to research and develop media and 3) availability of sound equipment.

3. In multiple regression analysis at .05 level with enter method, there were 47 predictor variables that affected personal mastery characteristics of educational technologists. These predictor variables together were able to account for 34.7% of the variance.

4. In multiple regression analysis at .05 level with stepwise method, there were 12 predictor variables that affected personal mastery characteristics of educational technologists. There were : 1) duty to provide media consultation 2) educational level higher than Bachelor's degree in Audio-Visual Education field of study 3) duty to provide technical consultation 4) freedom to choose working technique 5) rewarding by salary promotion 6) duty to produce graphic media by computer 7) monthly income 10,001-15,000 baht 8) organization with complex structure 9) participative administrator 10) availability of tape recorders 11) educational level Bachelor's degree in other field of study and 12) duty to provide computer service. These predictor variables together were able to account for 28.9% of the variance.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Department | Audio-Visual Education | Student's signature | Promphak K. |
| Field of study | Audio-Visual Communications | Advisor's signature | Onjaree Natakuatoong |
| Academic Year | 2001 | Co-advisor's signature | ..... |

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ ให้ข้อคิดเห็นและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิจัยแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สมเชาว์ เนตรประเสริฐ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ ภู่ศิริ ซึ่งกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์วิวัฒน์ชัย สุขทัพภ์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย และอาจารย์วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือในการวิจัย และตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจและจริงใจ รวมทั้ง อาจารย์ฐาปนีย์ ธรรมเมธา อาจารย์สุภาณี เส็งศรี อาจารย์พิชัย เลิศทองดี คุณอนันต์ ชูยิ่งสกุลทิพย์ คุณชนิษฐา อิทรศักดิ์ คุณกุลสิริ วิหคโต คุณวุฒิชัย ประสารสอย คุณอุทัย หามนตรี คุณอุบล คุณสวง คุณพัฒนา คุณสุวรรณา คุณระพี คุณกัลยา และอีกหลายท่านที่มิได้กล่าวถึง

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้คำปรึกษาและทำการศึกษาประชากรกลุ่มเดียวกัน คุณสวรัย ชัยภาสกรสกุล คุณวิกัญญา เจนสุริยะกุล คุณวรรณรัตน์ คงเจริญ และขอขอบคุณ คุณสุวิทย์ บึงบัว คุณธวัชชัย เจริญสุข คุณโชดก ปัญญาวรานันท์ คุณวิมลวรรณ ปัทมรัตน์ และเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจระหว่างการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณอา พี่บอย พี่จิตร พี่หลิน เจ ตลอดจน พี่ญา พี่ป้อม น้องกบ และพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ ที่มิได้กล่าวถึงในที่นี้

พร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย | | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | | ฉ |
| สารบัญ | | ช |
| สารบัญตาราง | | ฌ |
| บทที่ 1 | บทนำ | 1 |
| | ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 7 |
| | ขอบเขตของการวิจัย | 8 |
| | คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย | 9 |
| | ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 10 |
| บทที่ 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| | บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา | 11 |
| | องค์การเอื้อการเรียนรู้ | 14 |
| | ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | 39 |
| | ตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | 46 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 61 |
| บทที่ 3 | วิธีดำเนินการวิจัย | 66 |
| | ประชากร | 66 |
| | กลุ่มตัวอย่าง | 66 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 67 |
| | การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | 68 |
| | การเก็บรวบรวมข้อมูล | 68 |
| | การวิเคราะห์ข้อมูล | 69 |
| บทที่ 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 73 |

# สารบัญ (ต่อ)


หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ..... 101

สรุปผลการวิจัย ..... 103

อภิปรายผล ..... 111

ข้อเสนอแนะ ..... 116

รายการอ้างอิง ..... 120

ภาคผนวก ..... 128

ภาคผนวก ก รายชื่อสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ..... 129

ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ..... 131

ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ..... 133

ภาคผนวก ง ตารางตัวแปร ..... 144

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ ..... 160


สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# สารบัญตาราง


ตาราง หน้า

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากร..... 74
2. จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน..... 75
3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในด้านรางวัลและผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และอำนาจตัดสินใจ..... 78
4. ผลวิเคราะห์ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ..... 79
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ..... 86
6. ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานที่ร่วมกันทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ..... 95
7. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยจากตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่เพิ่มขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานโดยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น..... 99
8. ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติและที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด..... 105

# บทที่ 1
# บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๙ กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษาเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาในด้านต่างๆ โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดว่า สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม สนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น สนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอ นำไปพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนเพื่อใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย และเชื่อมโยงงานและบุคลากรของส่วนต่างๆ ไว้ร่วมกัน ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีการศึกษานี้เรียกว่า นักเทคโนโลยีการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับนักเทคโนโลยีการศึกษา กล่าวได้ว่านักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกอบรม คือ ออกแบบสื่อและกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรของการเรียนการสอน การผลิตสื่อกราฟิก สื่อภาพถ่าย สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ โดยเน้นการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์การใช้สื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเปิดกว้างในการยอมรับนวัตกรรม การให้บริการโสตทัศนูปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ ได้แก่ การให้บริการใช้ภายในห้องเรียน ห้องประชุมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่ ติดตั้งควบคุมโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ และงานด้านการจัดเก็บ ดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้เสมอ การบริการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรด้านการผลิตสื่อการสอน การใช้โสตทัศนูปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ รวมถึงการวางแผนออกแบบ พัฒนาการสอน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นตัวกลางในการเผยแพร่นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษา สามารถถ่ายทอด

ความรู้ที่มีอยู่แก่นักเทคโนโลยีอื่นๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ เทคนิค ระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาและนักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการวิจัยและประเมินผลเกี่ยวกับสื่อการสอนและกระบวนการเรียนการสอน ศึกษาปัญหาและผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการผลิตและกระบวนการในครั้งต่อๆ ไป สร้าง ผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ และออกแบบระบบการทำงานและเครื่องมือที่ใช้กับงานด้านการเรียนการสอน ระบบการศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย รวมถึงมีบทบาทด้านการบริหาร สามารถผลิตบุคลากรและคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับงานด้านเทคโนโลยี และด้านการบริหารโครงการ วางแผนโครงการ ดำเนินโครงการ ประเมินผล รวมทั้งสามารถเลือกกิจกรรมและสื่อที่เหมาะสมในการเรียนการสอน จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ ริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

จากขอบเขตของงานเทคโนโลยีการศึกษาจะเห็นได้ว่างานเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะงานที่กว้างขวางและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของงานเช่นเดียวกัน โดยต้องเป็นผู้ดำเนินภารกิจได้ทุกครบถ้วนทุกด้านตามสายงาน เช่นเดียวกับที่ AECT (Brown and Others,1972) ได้กล่าวว่านักเทคโนโลยีการศึกษาต้องมีความสามารถในการออกแบบ (design) การผลิตและให้บริการและการประเมินผล (evaluation) การจัดการศึกษาด้วยการใช้สื่อได้เป็นอย่างดี ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษาในอนาคตขึ้นอยู่กับการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรและแหล่งทรัพยากรที่คนกลุ่มนี้นำมาใช้ในการศึกษา และในปี 1977 AECT ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักเทคโนโลยีการศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการบริหารหน่วยงาน การบริหารบุคคล การวิจัย การออกแบบ การผลิต การประเมินผลและเลือกใช้ การให้การสนับสนุนและการจัดหา การใช้ และการเผยแพร่

จากบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเองให้สนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๙ ที่กล่าวถึงบทบาทสำคัญของนักเทคโนโลยี การศึกษาว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการกับเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งนับว่าเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษาและเชื่อมโยงงานและบุคลากรของส่วนต่างๆ ไว้รวมกันได้ และในโลกปัจจุบันที่กำลังอยู่ในยุคสารสนเทศ เป็นโลกที่ไร้พรมแดน หรือโลกแห่งข้อมูล

ข่าวสาร องค์กร รวมทั้งสมาชิกในองค์กร ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ต่างต้องเผชิญกับการแลกเปลี่ยนนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรและคนในองค์กรจึงต้องปรับตัวเองเพื่อการอยู่รอดและเพื่อเอาชนะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ องค์กรต้องเปลี่ยนยุทธศาสตร์ของตนเองจากการสะสมทุนหรือวัตถุดิบมาเป็นการสะสมบุคลากรที่มีความรู้ และสะสมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ความรู้และข้อมูลนั้นจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรทุกประเภทและทุกระดับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงมีหลายวิธี เช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัมมนาปฏิบัติการ จัดดูงานต่างประเทศ หรือการฝึกอบรมต่างๆ แต่การสัมมนาและฝึกอบรมเป็นระยะๆ แต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกต่อไปแล้ว จากแนวคิดเดิมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรตามนโยบายขององค์กร และเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเป็นครั้งคราว กำลังถูกแนวคิดใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์การเอื้อการเรียนรู้” ซึ่งเป็นอีกก้าวหนึ่งที่นักเทคโนโลยีการศึกษาจะเข้าไปมีบทบาทในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2542)

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายท่านให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรและให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์การเอื้อการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Marquardt and Reynolds (1994) ให้ความหมายว่า ที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนของตนเองให้มีกระบวนการการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การเรียนจากความผิดพลาดและความสำเร็จ ส่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

David A.Garvin (1993) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Pedler, Burgoyne and Boydell (1991) เรียกองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ มีความหมายว่า องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน และเป็นองค์การที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Senge (1990) ให้ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า องค์การซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่

ความคิดใหม่ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึงองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยอาศัยพื้นฐานของการคิดและการปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเอื้อการเรียนรู้นับได้ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ Senge ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ คือ

1. ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (Personal Mastery)
2. รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. คิดเป็นระบบครบวงจร (Systems Thinking)

ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพเป็นวินัยที่ Peter M.Senge อธิบายไว้ว่าเป็นวินัยหนึ่งที่จำเป็นในการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ โดยอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ระดับบุคคล เพราะองค์การจะไม่เกิดการเรียนรู้จนกว่าสมาชิกในองค์การเริ่มต้นที่จะเรียนรู้ องค์ประกอบหลักของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ คือ บุคลากรทุกคนจะต้องพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการของแต่ละคน และบุคลากรทุกคนต้องยอมรับความเป็นจริงเพื่อหาหนทางที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดแจ้งและลุ่มลึก รู้ในอนาคตที่ต้องการจะเป็นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้น ยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างถูกต้อง โดยสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง แสดงพลังของตน มีความพยายาม อดทนอดกลั้น มีแรงบันดาลใจสูงสุดของตนเป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิต บุคคลที่สามารถฝึกฝนตนให้มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้จะมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยนำเหตุผลและจิตสำนึกของตนมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้เป็นอย่างดี สามารถคิดอย่างเป็นระบบต่อสิ่งรอบๆ ตัวให้มีความสัมพันธ์กันและมองเห็นความสำคัญของตนต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถเชื่อมโยงและเข้าร่วมกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ มี

ความเข้าใจและสามารถเลือกทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์การมาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว โดยองค์การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การกำหนดวิสัยทัศน์และการวิเคราะห์ความเป็นจริงในปัจจุบันจะทำให้มองเห็นอุปสรรคที่กั้นขวางการทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ ถ้าไม่สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการกำจัดอุปสรรคแล้ว วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นกัน อุปสรรคหรือความเครียดในที่นี้เกิดจากความต้องการที่จะมีหรือจะเป็นในอนาคต

อุปสรรคหรือความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกจากจะพิจารณาถึงความต้องการของบุคคลแล้วยังมีสิ่งอื่นในองค์การที่ควรจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดความเข้าใจบุคคลในองค์การดียิ่งขึ้น องค์ประกอบเหล่านั้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน

ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ทุกๆ ด้าน (กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์, 2541) เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเกิดจากแรงกระตุ้นให้มีพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการนั้นๆ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งๆ จะต้องมีความสามารถและทักษะที่มีคุณภาพเพียงพอในการปฏิบัติงานได้ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถระดับต่ำจะมีผลให้การปฏิบัติงานต่ำด้วย จึงเป็นการยากที่จะจูงใจบุคคลที่มีความเข้าใจว่าตนเองมีความสามารถต่ำให้ทำงานให้ดีขึ้นหรือมีสภาวะรับการจูงใจ ถึงแม้ว่างานที่เหมาะสม การฝึกอบรม การแนะแนว และภาวะการเป็นผู้นำ อาจจะช่วยบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวได้ แต่ก็ไม่สามารถจะประกันถึงความสำเร็จอย่างแน่นอน นอกจากนี้ ความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อสภาวะรับการจูงใจในตัวบุคคลด้วย

ลักษณะงาน คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่การประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานและเงื่อนไขที่แสดงถึงลักษณะของงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารเงินเดือน ค่าจ้าง ระดับตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสม (สุภาพร พิศาลบุตร, 2541) เช่นเดียวกับคำกล่าวของ Flippo (1971) ที่ให้ความหมายว่าคือ การรวมข้อเท็จจริงของงานที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่แสดงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงาน รวมถึงการสรุปผลรวมของข้อความซึ่งอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ทำอะไร ทำทำไม

ทำอย่างไร และทำที่ไหน (Ghorpade, 1988) ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ด้านความก้าวหน้า (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529)

อีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของบุคคลคือลักษณะขององค์การที่ส่งผลต่อการรับแรงจูงใจของบุคคลดังเช่นที่ Litwin & Stringer (1968) ได้กล่าวเน้นว่าบรรยากาศโดยรวมมีผลต่อสถานการณ์ของแรงจูงใจให้บรรลุความสำเร็จ อำนาจ และความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977 ) ได้ให้นิยามของบรรยากาศในองค์การว่าหมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ ส่วน Brown & Moberg (1980) ชี้ว่าลักษณะสำคัญของบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ขอบข่ายความเป็นอิสระของสมาชิก ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชา ระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจของหน่วยงาน และขอบข่ายของความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น

นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้หลายแนวคิด (กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์, 2541) คือ Steers (1977) แยกตัวแปรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ ลักษณะเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การ และนโยบายและการปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร Forehand and Glimer (1964) ได้ร่วมกันศึกษาตัวแปรที่กำหนดบรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ความซับซ้อนของระบบ รูปแบบของผู้นำในองค์การ และเป้าหมายขององค์การ ส่วน Cambell & Beaty (1971) ได้วิเคราะห์แบบสอบถามของ Steers แล้วสรุปไว้ว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วยมิติต่างๆ คือ โครงสร้างของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ การรวมการตัดสินใจ การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา ความมั่นคง ความเสี่ยงความเปิดเผย การป้องกันตัวเอง สถานภาพและขวัญ การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ และความสามารถความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ นอกจากนี้ ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Litwit & Stringer ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความเสี่ยง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่เสนอแนวคิดเพื่อให้บรรยากาศขององค์การมีผลต่อความความรู้สึกของบุคลากรในด้านความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน และระดับการจูงใจของบุคลากรสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์การมีตัวแปรที่ควรศึกษา ได้แก่ โครงสร้าง

องค์การ อำนาจการตัดสินใจ รางวัลและผลตอบแทน ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ และความก้าวหน้าในการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้มีจุดหมายเดียวกันกับจุดหมายขององค์การเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่นั้นนับเป็นเรื่องที่มีบทบาทเป็นอย่างมาก แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่ทำไว้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน “ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ” นี้อย่างจริงจัง แม้จะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การเอื้อการเรียนรู้อยู่มากที่วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาระดับอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาอันเป็นหน่วยงานที่จะต้องสร้างคนให้มีคุณภาพออกสู่สังคมต่อไป และการพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มากมายเพื่อให้คนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่องค์การจัดขึ้นให้แก่บุคลากร สามารถนำคนไปสู่ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพอยู่ตลอดชีวิต จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่นักเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรในฝ่ายอื่นๆ ขององค์กรจะต้องเป็นผู้เริ่มต้นเห็นความสำคัญของการพัฒนาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในตนเองจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ อันเป็นตัวแปรคัดสรรที่ช่วยส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนองต่อจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเองและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากับตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านลักษณะของหน่วยงาน
3. เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

**ขอบเขตของการวิจัย**

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 แห่ง

2. ลักษณะด้านไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา ยึดหลักตามกรอบแนวคิดของ Peter M. Senge

3. ตัวแปรคัดสรร ได้แก่

3.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

(1) เพศ

(2) อายุ

(3) ระดับการศึกษา

(4) ประสบการณ์ในการทำงาน

(5) รายได้

3.2 ลักษณะของงาน ได้แก่

(1) ตำแหน่ง

(2) หน้าที่ที่รับผิดชอบ

(3) อำนาจการตัดสินใจ

(4) การสื่อสารภายในองค์การ

3.3 ลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่

(1) โครงสร้างองค์การ

(2) รางวัลและผลตอบแทน

(3) ภาวะผู้นำ

(4) ความก้าวหน้าในการทำงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย**

1. นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งครอบคลุม ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา หรือผู้ที่รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุโสตทัศนศึกษาและเจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนูปกรณ์ และฝ่ายผลิต ได้แก่ ช่างเขียน ช่างเทคนิค ผู้บันทึกเสียง ผู้ที่ทำงานทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ไม่รวมถึงนักการภารโรง

2. องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยอาศัยพื้นฐานของการคิดและการปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

3. ตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้

4. ตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่การประสานกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ การสื่อสารภายในองค์การ

5. ตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะของหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ ความเข้าใจที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อหน่วยงานที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติต่างกัน ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในการทำงาน

6. ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองได้ชัดแจ้ง พัฒนาศักยภาพของตนเอง แสดงพลังของตน มีความพยายามอดทนอดกลั้น ส่งผลให้มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบต่อสิ่งรอบๆ ตัวให้มีความสัมพันธ์กันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ มีความเข้าใจและสามารถเลือกทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์การมาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว

7. วิสัยทัศน์หรือภาพอนาคต หมายถึง เป้าหมายและทิศทางที่ต้องการในอนาคตของนักเทคโนโลยีการศึกษา

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เป็นแนวทางให้นักเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒

2. เป็นแนวทางให้ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาทราบปัจจัยที่ส่งผลให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ หน่วยงานเทคโนโลยีการศึกษาสามารถพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาและพัฒนาหน่วยงานของตนเอง

3. ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษามีข้อมูลเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้

4. เป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมในการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาที่มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

5. เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา
2. องค์การเอื้อการเรียนรู้
3. ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ
4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา

นักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำแนวคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ ระเบียบวิธีการ กระบวนการ ทั้งในด้านสิ่งประดิษฐ์และวิธีปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น มีส่วนช่วยในการใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาและการเรียนการสอน และยังสามารถผลิตสื่อการสอน ออกแบบ เลือกใช้ ให้คำปรึกษา ให้บริการและทำการวิจัยเกี่ยวกับสื่อการสอนให้มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งปัจจุบันนักเทคโนโลยีการศึกษาไม่ได้ทำงานในสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่ทำงานด้านฝึกอบรมในหน่วยงานต่างๆ ด้วย ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาททั้งในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน โดยนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของนักเทคโนโลยีการศึกษาไปพัฒนาหน่วยงานนั้นๆ งานเทคโนโลยีการศึกษาจึงมีลักษณะที่กว้างขวางและเปลี่ยนไปตามบริบทของการทำงาน ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของงานเช่นเดียวกัน โดยต้องสามารถเป็นผู้ดำเนินภารกิจได้ครบถ้วนทุกด้านตามสายงาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาไว้มากมาย ดังนี้

AECT (Brown and Others,1972) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาไว้ว่า ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำด้านการออกแบบ การผลิตและการให้บริการและการประเมินผล การจัดการศึกษาด้วยการใช้สื่อได้เป็นอย่างดี ความสำเร็จหรือล้มเหลวใน

การจัดการศึกษาในอนาคตขึ้นอยู่กับการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรและแหล่งทรัพยากรที่คนกลุ่มนี้นำมาใช้ในการศึกษา (พวงทอง สถิตย์พงศ์สถาพร, 2533) และในปี 1977 AECT (วิวัฒน์ บุตราภาศ, 2531) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนักเทคโนโลยีการศึกษาในด้านต่างๆ คือ การบริหารหน่วยงาน (Organization Management) การบริหารบุคคล (Personal Management) การวิจัย (Research) การออกแบบ (Design) การผลิต (Production) การประเมินผลและเลือกใช้ (Evaluation & Selection) การให้การสนับสนุนและการจัดหา (Support & Supply) การใช้ (Utilization) และการเผยแพร่ (Dissemination)

Ely (1989) ได้จำแนกหน้าที่งานที่รับผิดชอบของนักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะเป็นบุคคลผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานเทคโนโลยีการศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน (Instructional Program Development) โดยเน้นทางด้านการออกแบบ การวิจัย การประเมินผลและการใช้ รวมไปถึงหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและที่ปรึกษาสื่อ

2. ด้านการพัฒนาการผลิตสื่อ (Media Product Development) โดยเน้นทางด้านการผลิต เช่น ช่างศิลป์ ช่างถ่ายภาพ โปแกรมเมอร์ ผู้กำกับโทรทัศน์

3. ด้านการจัดการด้านสื่อ (Media Management) เน้นในด้านการจัดองค์กรและงานบุคคล การสนับสนุน การเผยแพร่และการใช้สื่อ

4. การเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา (Trainers of Education Technologists) มีหน้าที่ในการฝึกอบรมและจัดเตรียมบุคลากรด้านเทคโนโลยีการศึกษา

ชัยยงศ์ พรหมวงศ์ (2533) กล่าวว่า งานทางเทคโนโลยีการศึกษาย่อมต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านมาปฏิบัติดำเนินงาน โดยต้องเป็นนักจัดระบบการสอน นักออกแบบ นักพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำหน้าที่จัดระบบการสอนให้มีผลดีตามความสามารถและความถนัดของผู้เรียน และ สันต์ วรศิริ (2524) ได้กล่าวเสริมว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์สื่อต่างๆ เพื่อใช้ให้เหมาะกับเนื้อหาและหลักสูตร รู้จักวิเคราะห์สื่อ ออกแบบการใช้ การผลิต ตลอดจนการให้คำแนะนำการใช้สื่อให้กับผู้อื่นได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับนักเทคโนโลยีการศึกษาทำให้สามารถสรุปบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาได้ดังนี้

1. ออกแบบสื่อและกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรของการเรียนการสอน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา

2. ผลิตสื่อกราฟิก สื่อภาพถ่าย สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ โดยเน้นพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์การใช้สื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเปิดกว้างในการยอมรับนวัตกรรม

3. ให้บริการโสตทัศนูปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ ได้แก่ การให้บริการใช้ภายในห้องเรียน ห้องประชุมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่ ติดตั้งควบคุมโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ และงานด้านการจัดเก็บ ดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้เสมอ

4. บริการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรด้านการผลิตสื่อการสอน การใช้โสตทัศนูปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ รวมถึงการวางแผนออกแบบ พัฒนาการสอน และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน

5. เป็นตัวกลางในการเผยแพร่นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่แก่นักเทคโนโลยีอื่นๆ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ เทคนิค ระหว่างนักเทคโนโลยีการศึกษาและนักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

6. วิจัยและประเมินผลเกี่ยวกับสื่อการสอนและกระบวนการเรียนการสอน ศึกษาปัญหาและผลการปฏิบัติงานเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการผลิตและกระบวนการในครั้งต่อๆ ไป สร้างผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ และออกแบบระบบการทำงานและเครื่องมือที่ใช้กับงานด้านการเรียนการสอน ระบบการศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

7. ทำหน้าที่ด้านการบริหาร สามารถผลิตบุคลากรและคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับงานด้านเทคโนโลยี และด้านการบริหารโครงการ วางแผนโครงการ ดำเนินโครงการ ประเมินผล รวมทั้งสามารถเลือกกิจกรรมและสื่อที่เหมาะสมในการเรียนการสอน จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

8. จัดหาทุนและบริหารเงินทุนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้วยการออกแบบ ผลิตสื่อ และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรและประชาชนทราบเป็นระยะ

อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทั้งในด้านการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีและกระบวนการที่เหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือบุคลากร ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือสื่อที่เหมาะสมนี้ต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีและการเรียนรู้ ดังนั้นนักเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนได้รวดเร็ว สะดวก และบรรลุต่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้การศึกษาและการฝึกอบรมก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันองค์การต้องตื่นตัวกับการปรับเปลี่ยนองค์การตามนโยบายของภาครัฐและกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การจะต้องปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมต่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การและศักยภาพขององค์การ ดังนั้น องค์การยุคใหม่จึงมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง สามารถนำศักยภาพภายในของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Senge, 1990 อ้างถึงใน สุพัตรา จันทร์เทียน, 2543) และสามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์การไปพร้อมๆ กัน เพื่อตอบสนองต่อสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ องค์การจะต้องมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ ซึ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่ของตนให้พัฒนาอย่างสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ อีกทั้งยังมีความสามารถในการเผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ และฝึกอบรมบุคลากรอื่นๆ ในองค์การ ซึ่งเป็นอีกก้าวหนึ่งที่นักเทคโนโลยีการศึกษาจะเข้าไปมีบทบาทในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. องค์การเอื้อการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับองค์การเอื้อการเรียนรู้และขอนำเสนอหัวข้อที่สำคัญดังนี้ (1) ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ (2) ลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ (3) ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ (4) กลยุทธ์ในการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ และ (5) การประเมินผลองค์การเอื้อการเรียนรู้

**1) ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้**

องค์การเอื้อการเรียนรู้เป็นแนวทางใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ การจัดการ การพัฒนาองค์การ โดยผสมผสานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี องค์การสามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามขององค์การเอื้อการเรียนรู้ไว้มากมาย ดังนี้

Senge (1990) ให้ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า องค์การที่บุคลากรทุกคนในองค์การมุ่งมั่นที่จะขยายศักยภาพของตนเอง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายในระดับต่างๆ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาขององค์การ สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระและต่อเนื่อง มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น บุคลากรสามารถเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่โดยให้องค์การมีส่วนในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ไปด้วยกันทั่วทั้งองค์การ

Marquardt และ Reynolds (1994) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลช่วยให้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

Marquardt (1996) ได้ให้ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า องค์การที่บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้ในด้านต่างๆ อย่างเต็มสมรรถนะและต่อเนื่อง มีบรรยากาศที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต เกิดการเรียนรู้จากภายในและภายนอกองค์การ โดยสามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่ด้วย

Pedler, Burgoyne และ Boydell (1991) เรียกองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความหมายว่า องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน และเป็นองค์การที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Garvin (1993) กล่าวถึงองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้าง สรรหา และถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้ความรู้ใหม่และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Wick และ Leon (1993) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้เป็นองค์การที่ใช้ในการเรียนรู้ เป็นหนทางในการปฏิรูปองค์การไปสู่การเป็นผู้นำทางอุตสาหกรรม ใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลายกว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ สร้างสมรรถนะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลงานให้ดียิ่งขึ้น

Watkins และ Marsick (1993) ให้ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะเดียวกันก็ใช้องค์การใน การสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและ บูรณาการเข้ากับการทำงาน และใช้การกระจายอำนาจ (empowerment) แก่คนในองค์การ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์การ และชุมชนที่องค์การตั้งอยู่

ชวินท์ ธัมมนันท์กุล (2541) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้เป็นองค์การที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์การ

จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการมุ่งเน้น กระตุ้นเร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา และยังเป็นการขยายศักยภาพให้กับสมาชิกภายในองค์การที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงหรือสร้างผลงานที่พึงปรารถนาอย่างแท้จริง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2542) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์การมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายขององค์การ

Kim (1993) ให้ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ไว้สั้นๆ ว่า เป็นการเพิ่มพูนความสามารถขององค์การเพื่อให้บังเกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

Barnett (1994) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผล จากนั้นนำเข้าสู่งานประจำวัน ปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์การ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

Nevis, Dibella และ Gould (1995) กล่าวถึงองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้เป็นความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์การที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติที่อาศัยประสบการณ์ ถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นคงอยู่กับองค์การ แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ปฏิบัติไปก็ตาม องค์การจะเรียนรู้ไปพร้อมกับการผลิตสินค้าและขณะให้บริการ

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าองค์การเอื้อการเรียนรู้ หมายถึงองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยอาศัยพื้นฐานของการคิดและการปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

**2) ลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้**

แนวทางการพัฒนาองค์การให้พัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านซึ่งมีลักษณะที่คล้ายและแตกต่างกันไป จากการศึกษาจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารต่างๆ พบว่านักวิชาการที่มีชื่อเสียงคือ Senge, Marquardt และ Reynolds Pedler, Burguyne และ Boydell และ Garvin ได้นำเสนอลักษณะที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาองค์การได้จริง ดังนี้

(1) ลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990)

วินัยที่สำคัญ 5 ประการที่ Senge (1990) เสนอว่าเป็นวินัยที่ช่วยผลักดันและสนับสนุนให้องค์การเกิดเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ได้ คือ

1. ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพเป็นวินัยที่ Senge (1990) อธิบายไว้ว่าเป็นวินัยหนึ่งที่จำเป็นในการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ โดยอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ระดับบุคคล เพราะองค์การจะไม่เกิดการเรียนรู้จนกว่าสมาชิกในองค์การเริ่มต้นที่จะเรียนรู้ องค์ประกอบหลัก

ของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ คือ บุคลากรทุกคนจะต้องพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการของแต่ละคน และบุคลากรทุกคนต้องยอมรับความเป็นจริงเพื่อหาหนทางที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นๆ

วิสัยทัศน์ที่กล่าวถึงนี้ไม่ใช่วิสัยทัศน์ในด้านการจัดการเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารจะมีเงื่อนไขในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้น วิสัยทัศน์ในลักษณะไฟแรงใฝ่รู้นี้เป็นสิ่งที่ทุกคนพยายามจะทำให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการทำให้บรรลุผล ซึ่งบางคนอาจใช้ระยะเวลาทั้งชีวิต กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของ แต่ละบุคคลนี้เปรียบได้กับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการเปรียบได้กับอุปสรรคหรือความเครียดที่จะต้องกำจัดให้หมดไป เกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผลงานที่สร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรนั้นไม่พึงพอใจกับความเป็นจริงในปัจจุบันทำให้เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้น วิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นอีกลักษณะหนึ่งของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพคือการยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบันโดยไม่ลำเอียงเข้าข้างตนเอง เมื่อมองเห็นความเป็นจริงแล้วจะสามารถมองเห็นสิ่งที่เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้และสามารถปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตนให้ประสบความสำเร็จได้

บุคลากรที่สามารถฝึกฝนตนให้มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพจะมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยนำเหตุผลและการจิตสำนึกของตนมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน สามารถคิดอย่างเป็นระบบระหว่างสิ่งรอบๆ ตัวให้มีความสัมพันธ์กันและมองเห็นความสำคัญของตนต่อสิ่งแวดล้อมนั้น จึงทำให้ระบุได้ชัดเจนว่าในทุกระดับขององค์การจำเป็นต้องเกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ ซึ่งองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยพลังจากการเรียนรู้ระดับบุคคลของบุคลากรทุกคนในองค์การ

2. ลักษณะรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง

ลักษณะรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้องเป็นลักษณะหนึ่งที่ใช้มองสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นกรอบของกระบวนการคิดในจิตใจ เป็นตัวกำหนดวิธีคิดและพฤติกรรมของบุคคล Argyris (1982) กล่าวว่าความคิดส่วนใหญ่ของบุคคลมักจะเป็นไปทางลบ แต่ละบุคคลจะกำหนดพฤติกรรมของบุคคลอื่นตามรูปแบบความคิดหรือพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก กล่าวได้ว่า รูปแบบความคิดส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นคือ ควบคุมความคิดผู้อื่นตามความคิดของตน ชอบการเอาชนะ ไม่ยอมรับความพ่ายแพ้ ไม่ยอมรับความรู้สึกในด้านลบต่างๆ ตัดสินผู้อื่นด้วยพฤติกรรมหรือความคิดตามรูปแบบของตน

คนส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลว พยายามปกป้องตนเอง เนื่องจากคนเป็นผู้ก่อตั้งองค์การ ดังนั้นลักษณะเหล่านี้จึงเกิดขึ้นในองค์การเช่นกัน นั่นคือพยายามหลีกเลี่ยงความล้มเหลวรวมถึงหลีกเลี่ยงการเรียนรู้อีกด้วย การเรียนรู้ในที่นี้เกิดจากการมองโลกจาก สิ่งที่เห็นอย่างเป็นกลาง Argyris (1982) เชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเกิดจากบันไดแห่งความคิด โดยในขั้นแรกเป็นการสังเกต เช่น พฤติกรรม คำพูด เปรียบได้กับบันไดขั้นล่างสุดของบันได ขั้นต่อมาคือตั้งสมมติฐานที่แต่ละบุคคลสร้างขึ้น เป็นบทสรุปที่วาดเป็นภาพตามความคิดตน เป็นความเชื่อที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และในที่สุดจึงตัดสินเพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรม และเมื่อข้ามบันไดแห่งความคิดนี้ขึ้นไปจะเกิดเป็นรูปแบบความคิดของแต่ละบุคคล ซึ่งการรับรู้ภาพลักษณ์โลก รอบตัวของคนเกิดความผิดพลาดในกระบวนการของภาพฝังใจทำให้แสดงพฤติกรรมในด้านลบ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และกระบวนการทั้งหมดจะเกิดขึ้นเป็นวัฏจักรในเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน องค์การจำเป็นต้องส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักในรูปแบบความคิดของตนเองในขณะนั้นต่อผู้อื่นโดยที่ไม่เข้าข้างตนเอง และสามารถนำผลจากการตระหนักรู้นั้นไปแก้ไขความผิดพลาดทางความคิดของตนเองให้ถูกต้อง ซึ่งถ้าขาดกระบวนการนี้แล้วองค์การจะไม่เกิดการ แก้ไขความผิดพลาดของรูปแบบความคิดเหล่านี้ โดยสิ่งสำคัญที่จำเป็นต่อองค์การคือความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง

3. ลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์ของบุคคลทุกคนในองค์การยึดถือวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างตั้งใจ โดยวิสัยทัศน์หมายถึงภาพที่เกิดขึ้นภายในใจซึ่งมีความสำคัญมากต่อบุคคลที่ต้องยึดถือไว้ด้วยความมุ่งมั่น วิสัยทัศน์จึงเป็นเป้าหมายที่ทุกคนต้องการจะปฏิบัติให้สำเร็จ ในแนวคิดของ Senge (1990) วิสัยทัศน์นี้หมายถึงเป้าหมายในระยะยาวหรือเป็นความฝันสูงสุดของแต่ละบุคคล

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การต้องสร้างจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์การ ไม่ได้เกิดจากผู้นำขององค์การเพียงผู้เดียว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั่วทั้งองค์การ ทุกคนในองค์การเปิดเผยวิสัยทัศน์ของตนและยอมตามกันเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์เหล่านั้นให้เกิดขึ้นในวิถีทางเดียวกัน ผู้นำจึงมีบทบาทในการร่วมสานวิสัยทัศน์ของตนกับบุคลากรในองค์การโดยไม่บังคับให้สร้างวิสัยทัศน์ตามความคิดของตน แต่ต้องกระตุ้นหรือสนับสนุนให้ทุกคนร่วมสร้างวิสัยทัศน์จึงจะทำให้องค์การเกิดการพัฒนาไปข้างหน้า ซึ่งเป็นไปได้ยากที่จะให้สมาชิกทุกคนเข้าร่วมสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้น แต่กล่าวได้ว่าการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรทุกคนในองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการเกิดวิสัยทัศน์ขององค์การที่แท้จริงซึ่งต้องอยู่บน

ความสมัครใจเข้าร่วมของบุคลากรทุกคนด้วย เมื่อองค์การเกิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วจะเกิดแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพยายามจะกำจัดอุปสรรค ซึ่งอุปสรรคนี้คือช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การกับความเป็นจริงในปัจจุบัน บุคลากรขององค์การที่เข้าร่วมกับองค์การด้วยความสมัครใจจะสามารถมองเห็นอุปสรรคเหล่านั้นและช่วยกันทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การบรรลุผลที่ตั้งไว้

4. ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีมของสมาชิกในองค์การเป็นกระบวนการจัดแนวคิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันของบุคลากรในองค์การ และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จที่ตั้งใจไว้ในแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกในทีมในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาต่างๆ โดยสมาชิกในทีมปฏิบัติหน้าที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการประสานพลัง ความรู้และความใฝ่รู้ของสมาชิกแต่ละคนให้เกิดเป็นพลังของทีมในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในทีมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สมาชิกในทีมสามารถคิดพิจารณาในประเด็นต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้ง เกิดความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ สมาชิกในทีมต้องเรียนรู้วิธีการในการนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ของทุกคนออกมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของแต่ละคนในทีม องค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญคือการสนทนา สมาชิกทุกคนต้องร่วมกันตั้งสมมติฐาน ให้ความไว้วางใจสมาชิกอื่นๆ ในทีม และต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกระหว่างกันโดยแสดงออกด้วยคำพูด และสิ่งที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นคือการปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทักษะหนึ่งของกลุ่มที่ทำให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้ได้ การฝึกปฏิบัติจะทำให้เกิดการสนทนาระหว่างกัน การทดลองการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีพฤติกรรมเอื้อเฟื้อต่อกัน ร่วมพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน จนสามารถร่วมกันปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง สามารถทำงานร่วมกันและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เกิดการประสานความร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลหรือทีมอื่นๆ เพื่อสร้างเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระบบองค์การ

5. ลักษณะคิดเป็นระบบครบวงจร

ลักษณะคิดเป็นระบบครบวงจรเป็นส่วนสำคัญขององค์การเอื้อการเรียนรู้และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้จากลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้ต่อเนื่องเป็นระบบ โดยอาศัยการสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีมของสมาชิกทุกคนในองค์การ สามารถพัฒนาแบบแผนทางความคิดอย่างเป็นระบบ หาสาเหตุที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมและสำเร็จขององค์การ ทำความเข้าใจปรากฏการณ์และความเปลี่ยนแปลงทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย โดยต้องปรับเปลี่ยนจิตใจในด้านต่างๆ เช่น เปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนไร้ประโยชน์มาเป็นการมองมนุษย์เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากกลยุทธ์เชิงตั้งรับไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต นอกจากนี้บุคลากรที่มีลักษณะคิดเป็นระบบครบวงจรจะสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันได้อย่างเป็นระบบ สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรคือ ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นที่ก่อให้เกิดปัญหาในปัจจุบัน

(2) ลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt และ Reynolds (1994)

Marquardt และ Reynolds (1994) ได้นำเสนอลักษณะขององค์การเอื้อการเรียน 11 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) เป็นโครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป ยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำบรรยายหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงาน (Job Description) ที่ยืดหยุ่นแบบไม่ตายตัว ซึ่งในอนาคตอาจต้องใช้สมรรถนะแทนลักษณะงาน ไม่มีการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุมมากเกินไปและการบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ และมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) นอกจากนี้โครงสร้างขององค์การจะมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Work Teams) เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของทีม พัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีมและเอาชนะการแตกแยกขององค์การ อีกทั้งยังนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จด้วย

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Corporate Learning Culture) องค์การจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกัน มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เกิดนิสัยการ

เรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน โดยได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและขวัญจากองค์การอย่างแท้จริง

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (empowerment) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ลดความรู้สึกพึ่งพาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้เกิดผล มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์การ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เลือกเป้าหมายที่จะเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้โดยอาจผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่ายเพื่อช่วยถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์การ

7. เน้นคุณภาพ (Quality) องค์การต้องให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการใช้กลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ควบคู่ไปกับการทำงาน ทั้งในด้านของการวางแผน การดำเนินการ และการประเมิน

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ สามารถเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศและแผนงานที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมให้เกิดความสมดุลย์ระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์การ

10. ทีมงานและเครือข่าย (Teamwork and Networking) องค์การเน้นการทำงานแบบร่วมมือ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร อันจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยต้อง

ร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้านใดด้านหนึ่ง และริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างพลังที่จะทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความต้องการขององค์การและบุคคลในองค์การต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด

นอกจากนี้ยังมีลักษณะโดดเด่นขององค์การเอื้อการเรียนรู้ที่กล่าวถึง (ประพันธ์ หาญขว้าง, 2540) คือ (1) เล็งเห็นโอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า (2) สร้างความเข้าใจใหม่ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลาง ด้วยการหยั่งรู้ คาดคะเน (3) สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี (4) สนับสนุนให้บุคลากรในระดับล่างสุดมีความสามารถอธิบายถึงความคืบหน้า และอุปสรรคของงานได้ (5) สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้ (6) สร้างวัฒนธรรมของการให้แรงเสริมและการเปิดเผย (7) มีมุมมองโดยภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจระบบกระบวนการและความสัมพันธ์ต่างๆ ขององค์การ (8) มีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์การ (9) กระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน (10) มีแม่แบบที่กล้าเสี่ยงที่คิดดีและรอบคอบ กล้าทดลอง (11) มีระบบต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้แก่ธุรกิจ (12) คำนึงถึงความต้องการความคาดหวังของลูกค้า ผู้ใช้บริการ (13) มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน (14) โยงการพัฒนาตนเองของบุคลากรเข้ากับการพัฒนาองค์การโดยภาพรวม (15) สร้างเครือข่ายภายในธุรกิจด้านเทคโนโลยี (16) สร้างเครือข่ายภายในธุรกิจของชุมชน (17) ให้โอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์ (18) คัดค้านแนวปฏิบัติที่จะทำให้งานล่าช้า (19) ให้รางวัลต่อความคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรองรับ (20) ก่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจทั่วทั้งองค์การ (21) มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (22) สนับสนุน ส่งเสริม การจัดตั้งทีมปฏิบัติงาน (23) ใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติงานจากหลายๆ ส่วนงาน (24) ใช้ระบบการสำรวจและประเมินทักษะถึงสมรรถนะในการเรียนรู้ (25) มององค์การว่าเป็นสิ่งมีชีวิตที่เรียนรู้และเติบโตได้ และ (26) มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนเป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

Marquardt (1996) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การเอื้อการเรียนรู้เพิ่มเติมว่า เป็นองค์การที่จะได้เปรียบในการแข่งขันและพัฒนาแบบยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจะต้องมีการพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ โดยประกอบด้วย 5 ระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ได้แก่

1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dymanics)

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)

3. การเพิ่มอำนาจบุคคล (People Empowerment)

4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

5. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

โดย Marquartd (1996) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dymanics) เนื่องจากการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนได้แล้วจะเป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบในด้านอื่นๆ และส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

ระบบย่อยที่ 1 พลวัตการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคล ผ่านการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี ประสบการณ์ รวมถึงการให้การสนับสนุนและการให้รางวัลขององค์การเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

1.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่ม (Group Learning) การสร้างกลุ่มเพื่อเรียนรู้กระบวนการต่างๆ ที่มีคุณภาพและแก้ไขปัญหาในการทำงาน ก่อให้เกิดการเพิ่มความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถที่เกิดจากการสร้างสรรค์ในกลุ่ม

1.3 การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organizational Learning) การเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนในองค์การทำให้เกิดความสามารถในการผลิต เปิดโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การ โดยสร้างขึ้นจากความรู้ ประสบการณ์ และกลไกที่เกี่ยวกับระบบขององค์การ

2. ประเภทการเรียนรู้ แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

2.1 การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การจากประสบการณ์และปฏิกิริยาสะท้อนกลับ มีการวิเคราะห์ความเปลี่ยนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นการเรียนรู้จากการคาดหวังเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต หาโอกาสที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้

2.3 การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Deutero Learning) องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับองค์การที่ผ่านมา เพื่อค้นพบอุปสรรคและสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการเรียนรู้ในอนาคต

2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจากปัญหาที่แท้จริง โดนสร้างขึ้นจากประสบการณ์ ความรู้ และทักษะของบุคคลและกลุ่ม

3. ทักษะการเรียนรู้ แบ่งเป็น 6 ทักษะ คือ

3.1 ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

3.2 รับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง

3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.4 การเรียนรู้เป็นทีม

3.5 คิดเป็นระบบครบวงจร

3.6 การสนทนา (Dialogue)

องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการอบรมและเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ โดนบุคลากรในองค์การจะต้องถือว่าเป็นหน้าที่ในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนา

ระบบย่อยที่ 2 การปรับเปลี่ยนองค์การ การพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้จะต้องปรับเปลี่ยน

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ความมุ่งหมายในสถานภาพที่ต้องการจะเป็น จะอยู่ หรือจะมีสักวันหนึ่งในอนาคตของบุคลากรทุกคนในองค์การให้ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การ (Culture) ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิธีปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ

3. กลยุทธ์ (Strategy) การกำหนดรูปแบบและทิศทางให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการในอนาคตขององค์การ

4. โครงสร้าง (Structure) การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานและการจัดการภายในองค์การ

ระบบย่อยที่ 3 การเพิ่มอำนาจบุคคล (People Empowerment) การเพิ่มอำนาจบุคคลควรให้ความสำคัญทั้งบุคลากรในระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร ลูกค้า บริษัทผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชน ซึ่งล้วนแต่จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนแนะ และทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อเพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผลผลิตหรือบริการ รวมทั้งให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรม

ระบบย่อยที่ 4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์การต้องมีระบบการจัดการกับความรู้ในองค์การ ตั้งแต่การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาสร้างสรรค์ให้สามารถใช้ได้กับองค์การ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นไว้แล้วนำมา ถ่ายทอดหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

ระบบย่อยที่ 5 การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ความสามารถทางเทคโนโลยีส่งผลให้องค์การสามารถก้าวล้ำหน้าองค์การอื่น องค์การจำเป็นต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบสนับสนุนการใช้อิเล็กทรอนิกส์

(3) ลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Garvin (1993)

ความหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Garvin (1993) กล่าวไว้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะที่จะสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สะท้อนต่อความรู้ใหม่ที่องค์การมีและภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นในองค์การ การดำเนินการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีความกระตือรือร้นต่อกระบวนการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการเรียนรู้มากกว่าจะเน้นโอกาสของการเรียนรู้ โดยสร้างกรอบของการเรียนรู้อย่างชัดเจนและกระตุ้นให้เกิดมีทักษะหลัก 5 ประการ ได้แก่ วิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ การทดลองใช้วิธีใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องราวในอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในองค์การ ซึ่งทักษะทั้งหมดนี้ต้องอาศัยกรอบแนวคิด เครื่องมือการบริหารและแบบแผนพฤติกรรมขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งแต่ละองค์การจะมี

กิจกรรมต่างกันไปขึ้นกับความสามารถในการสร้างสรรค์ระบบงาน และกระบวนการจัดกิจกรรมให้เข้าสู่การดำเนินงานประจำวันขององค์การเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านที่ 1 วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving)

วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลหรือเป็นกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ในการค้นหาสาเหตุ ตั้งสมมติฐาน ทดสอบ หรือ Play-Do-Check-Art (PDCA-Cycle) และสิ่งที่สำคัญที่ต้องเน้นควบคู่กันไปคือ การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Fact-based Management) ไม่ใช่ความเชื่อและใช้เครื่องมือทางสถิติในการจัดการข้อมูลและการอนุมานไปสู่ข้อสรุป ซึ่งการใช้สถิติจะทำให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลและทำให้มีการคิดที่เป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้การแก้ปัญหาถึงสาเหตุ แทนที่จะพิจารณาที่อาการของปัญหาและแก้ที่ปลายเหตุ

หัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาอย่างมีระบบคือการเปลี่ยนแนวคิดของบุคลากรในองค์การเสียใหม่ โดยต้องให้ความสำคัญกับรายละอียดที่ถูกต้องและเที่ยงตรงจะทำให้ข้อค้นพบเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ กล่าวคือ แผนกต่างๆ จะจัดการอบรมลักษณะนี้ขึ้นโดยที่ผู้รับการ อบรมจะเป็นบุคลากรในแผนกนั้น ใช้ปัญหาจริงในแผนกฝึกอบรมและฝึกการแก้ปัญหาอย่างมีระบบในการประชุมทุกครั้งและในทุกระดับ

การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของ Garvin ที่ทำการวิจัยมีดังนี้ กำหนดและระบุปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ประมวลทางเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไข ในการแก้ปัญหา คัดเลือกและวางแผนเกี่ยวกับทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหา การลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้ ประเมินผลการดำเนินการตามทางเลือก

ทักษะด้านที่ 2 การทดลอง (Experimantation)

การทดลองเป็นการทดสอบความรู้และเป็นวิธีการหาคำตอบอย่างเป็นระบบ เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การใช้วิธีใหม่ๆ การทดลองแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. โปรแกรมที่ดำเนินการต่อเนื่อง (Ongoing Program) เป็นการปฏิบัติงานตามปกติ เป็นการทดลองเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการทำงาน เช่น การลาศึกษาต่อ ดูงาน ศึกษาค้นคว้าเพื่อใช้ความคิดมาทดลองใช้ปรับปรุงที่ตนเองทำอยู่

2. โครงการสาธิต (Demonstration Projects) โครงการสาธิตเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อไปสู่การปฏิบัติจริง โดยมีการทดลองเพื่อพัฒนาจุดมุ่งหมายและความสามารถใหม่ๆให้กับองค์การ สิ่งที่สำคัญคือ ระบบที่ผู้บริหารสนับสนุนการ

ดำเนินงานที่มีความเสี่ยงเพราะการทดลองใช้วิธีใหม่ๆ อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การได้ประโยชน์อย่างมาก

ทักษะที่ 3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต (Learning from Past Experience)

องค์การต้องทบทวนความสำเร็จและความล้มเหลวของตนอยู่เสมอ โดยต้องมีการประเมินวิเคราะห์ความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบ และข้อมูลดังกล่าวต้องเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้ศึกษาเมื่อต้องการ โดยมีการจดบันทึกเพื่อให้ศึกษาค้นคว้าได้ง่ายหรือจัดทำเป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นบทเรียนเอาไว้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษา ทักษะการเรียนรู้นี้เป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะโดยธรรมชาติคนที่จำเรื่องในอดีตไม่ได้ มักทำผิดซ้ำอยู่เสมอ แต่ความผิดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจะสอนให้เราฉลาดขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น และไม่ทำผิดซ้ำเดิมอีก

ทักษะด้านที่ 4 การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from Other)

การเรียนรู้ทั้งหมดมิได้เกิดการคิดไตร่ตรองอย่างมีระบบและการวิเคราะห์ตนเองเท่านั้น การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาสิ่งต่างๆ ในสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น องค์การอื่น เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ๆ และความคิดที่หลากหลาย การศึกษาจากผู้อื่นรับฟังจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เช่น องค์การทางการศึกษาสนใจศึกษาแนวคิดองค์การธุรกิจเพื่อนำแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการควบคุมคุณภาพมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นต้น

การเรียนรู้จากบุคคลอื่นนั้น ผู้บริหารต้องเปิดใจกว้าง รับฟัง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งลูกค้าและคู่แข่ง รวมทั้งยอมรับความสำเร็จของบริษัทอื่น อาจมีการเยี่ยมเยียนองค์การอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์การของตน ไม่พยายามปิดกั้นหรือไม่ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น

ทักษะด้านที่ 5 การถ่ายทอดความรู้ (Transfer Knowledge)

การถ่ายทอดความรู้ต้องมีการเผยแพร่อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การอย่างไม่หยุดนิ่ง การถ่ายทอดมีหลายวิธีได้แก่ การพูด การเขียน รวมถึงการศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้นโยบายการดำเนินงานและระบบงานต่างๆ การโยกย้ายหมุนเวียนพนักงานระหว่างหน่วยงาน ทีมงานหรือระหว่างองค์การ การฝึกอบรม การสาธิตโดยเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น การถ่ายทอดความรู้ต้องมีการติดตามผลของการเรียนรู้ในองค์การด้วย

เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนในการพัฒนาด้านความรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและนำไปพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไป

(4) ลักษณะขององค์การเอื้อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Pedler, Burguyne และ Boydell (1991)

Pedler, Burguyne และ Boydell (1991) เรียกองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) เพราะเห็นว่าองค์การหรือบริษัทนั้นเป็นอะไรก็ได้ที่สมาชิกออกแบบและวางแผนให้เป็นตามวิสัยทัศน์และภาพพจน์ที่ต้องการ องค์การที่ต้องการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ต้องอยู่ในช่วงที่มีความมั่นคงพอสมควรและต้องการการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น ต้องการสร้างความเป็นเอกภาพ ความเป็นระบบ จริยธรรม และความร่วมมือ ปรับวัฒนธรรมองค์การให้ทุกคนเป็นหุ้นส่วนขององค์การ มององค์การในขอบเขตกว้างอย่างสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป็นสถาบันที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่สมาชิก เพื่อสร้างสมาชิกที่มีความรู้และทำให้เกิดการปฏิรูปในระยะยาว สมาชิกก็ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์การซึ่งถือเป็นชะตาชีวิตของตน และต้องการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวด้วย โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน 11 ประการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ (Learning Approach to Strategy) เปรียบการปรับแต่งทิศทางและกลยุทธ์ในทิศทางที่เหมาะสมขององค์การเป็นกระบวนการเรียนรู้ เป็นเหมือนการทดลองทางการบริหาร ให้มีการสะท้อนข้อมูลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบายและกลยุทธ์ ถือว่าสมาชิกทุกคนเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคน

2. ด้านการมองภายในองค์การ (Looking In)

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) เป็นการให้ข่าวสารข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจกัน ไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันและทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูก

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) ระบบการตรวจสอบ งบประมาณ และการรายงานถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ ช่วย

กระตุ้นหน่วยงานและบุคลากรให้ทราบถึงสภาวะความเสี่ยงกับการลงทุนขององค์การ และสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในองค์การมองหน่วยงานอื่นๆ คือลูกค้าที่มาใช้บริการ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

2.4 ระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น (Reward Flexibility) จัดระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมและคาดหวังเกี่ยวกับรางวัลแตกต่างกัน นอกจากนี้ควรตระหนักถึงระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย

3. ด้านโครงสร้าง (Structure)

3.1 โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (Enable Structure) จัดระบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่นแบบกระจายอำนาจ เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

4. ด้านการมองภายนอก (Looking Out)

4.1 การให้พนักงานเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary Workers as Environmental Scanner) สมาชิกทุกคนในองค์การทำหน้าที่รวบรวม นำเสนอ และรายงานข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดภายนอกบริษัท รับรู้ความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคม และแนวโน้มของโลกที่จะมีผลกระทบต่อองค์การ

4.2 การเรียนรู้ระหว่างองค์การ (Inter-Company Learning) ร่วมมือกับองค์การคู่แข่งเพื่อแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ สมาชิกทุกคนในองค์การต้องติดตามและมีส่วนร่วมในการประชุมเรียนรู้ (Joint Learning Event) กับผู้ร่วมธุรกิจ ผู้ถือหุ้น ผู้ผลิต ลูกค้า และคู่แข่ง

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) สมาชิกทุกคนช่วยเหลือสนับสนุน สมาชิกอื่นๆ ในองค์การ มีความต้องการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง พยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา

5.2 การพัฒนาตนเองของทุกคน (Self-Development for All) มีแหล่งทรัพยากรและเครื่องอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนต่อสมาชิกทุกระดับ โดยมีแนวทางที่เหมาะสมและมีระบบย้อนกลับของข้อมูลเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกรับผิดชอบการเรียนรู้และการพัฒนาของตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดของ Senge (1990) ส่งเสริมให้องค์การพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น นำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน สามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ในขณะที่แนวคิดของ Marquardt และ Reynolds (1994) และ Pedler, Burguyne และ Boydell (1991) เน้นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมที่จัดให้ ส่วน Garvin (1993) นำเสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากร การนำแนวทางเหล่านี้มาปฏิบัติในองค์การจำเป็นจะต้องมีปัจจัยและกลยุทธ์ต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้องค์การมีลักษณะองค์การเอื้อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

### 3) ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้

Nevis, Dibella และ Gould (1995) ได้เสนอปัจจัยที่จะสนับสนุนการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

1. การสำรวจสภาพแวดล้อม ทำความเข้าใจสภาวะแวดล้อมรอบตัว มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขการปฏิบัตินอกองค์การ จึงจำเป็นต้องรู้ความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

2. ความแตกต่างในการปฏิบัติงาน มองเห็นความแตกต่างระหว่างผลที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริง เพื่อค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ขององค์การ

3. การให้ความสำคัญด้านการวัดการประเมิน หาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน บ่งชี้วัดกิจการการเรียนรู้ โดยมีมาตรฐานเทียบเคียงระหว่างความต้องการของผู้รับบริการภายในและภายนอกองค์การ

4. การให้ริเริ่มฝึกทดลอง จัดให้มีการฝึกทดลองสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนนโยบายแนวปฏิบัติการให้โอกาสเรียนรู้ซึ่งอาจเกิดจากยอมรับประสบการณ์ที่ล้มเหลว

5. บรรยากาศที่เปิดเผยโปร่งใส การหมุนเวียนข่าวสารภายในและภายนอกองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง มีการแข่งขันให้รับรู้เกี่ยวกับปัญหา ข้อผิดพลาด บทเรียนที่ได้รับโดยไม่มีการปิดบังอำพราง ยอมรับในการแก้ปัญหาถึงแม้ว่าจะเกิดการขัดแย้งขึ้น

6. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการใฝ่หาความรู้ในสิ่งที่ยาก ค้นคว้าหาความรู้เป็นประจำ ไม่ใช้การฝึกอบรมเป็นครั้งคราวตามนโยบายหรือตามกระแสนิยม จำเป็นต้องฝึกให้บุคลากรทุกคนมีความรอบรู้ ความสำเร็จ และความเชี่ยวชาญของตนเอง

7. ความหลากหลายของการปฏิบัติ ให้นิยามของสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้วยวิธีขั้นตอนและกระบวนการที่หลากหลาย มีการยอมรับความแตกต่างที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ความเห็น

8. การมีผู้สนับสนุน มีผู้ที่มีบทบาทมากกว่าหนึ่งคนในการจัดตั้งความคิดและวิธีการใหม่ในทุกระดับของบุคลากร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้รวดเร็วและกว้างขวางมากเท่าใดขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้ให้สนับสนุนทั้งจากส่วนบนลงมายังส่วนล่างขององค์การหรือจากส่วนล่างขึ้นไปยังส่วนบนขององค์การก็ได้

9. ความเกี่ยวข้องเห็นชอบด้วยของผู้นำ มีการจัดลำดับชั้นการจัดการในองค์การอย่างชัดเจน ผู้นำสามารถรับข้อมูลสำคัญและจัดรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือ วิสัยทัศน์ และเพิ่มความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจ

10. การพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ ผู้ที่มีบทบาทหลักในองค์การมองเห็นภาพกว้างด้านกระบวนการและความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนหรือแต่ละฝ่ายในองค์การอย่างเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงความต้องการในการปฏิบัติงานเข้ากับวิสัยทัศน์ขององค์การได้

นอกจากนี้ Wick และ Leon (1993) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่จะพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความแตกต่างและหลากหลายในความคิด ทำให้รู้สึกมั่นคง เกิดความพึงพอใจในงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

2. วัฒนธรรมองค์การมีการเปิดกว้างทางความคิด การพูดคุยสนทนา การยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง

3. ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ โดยจัดเวลาให้บุคลากรในองค์การเรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันกับทุกคน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

Watkins และ Marsick (1993) ได้ชี้แนวทางที่จะนำองค์การไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้เช่นกัน คือ

1. สร้างโอกาสและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้มีการสนทนาและซักถามเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในองค์การ
3. กระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและทีม
4. กำหนดระบบที่จะทำให้คนสนใจในการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน

5. ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในองค์การ โดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

6. ทำให้องค์การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม พร้อมที่จะรับข้อมูลข่าวสาร เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสามารถปรับองค์การได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

Marquartd (1996) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ ดังนี้

1. จัดให้บุคลากรมีการฝึกการเรียนรู้ตลอดเวลา

2. สร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

4. สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อเป็นบทเรียนเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ในอนาคต

5. มีการแลกเปลี่ยนปัญหาและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการแก้ไขต่อไป

6. จัดให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

7. ให้โอกาสแก่บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

จากการวิจัยของ อมรรัตน์ แกมทอง (2539) ได้เสนอแนะปัจจัยที่จะทำให้เกิดองค์การเอื้อการเรียนรู้ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ องค์การต้องวางแผนกลยุทธ์โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันแล้ววิเคราะห์ว่าจำเป็นจะต้องเพิ่มศักยภาพในด้านใด

2. การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง ต้องกำหนดการกระทำเพื่อสนับสนุนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความรับผิดชอบในการคิดริเริ่มเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงาน

3. การปฏิบัติของผู้บริหารระดับกลาง ให้การสนับสนุนและช่วยแนะนำงานในระดับปฏิบัติงานแต่ละคนและระดับทีมให้สอดคล้องกับหลักการขององค์การ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

4. บรรยากาศในการทำงาน ต้องมีบรรยากาศในการทำงานที่เปิดเผยและจริงใจต่อกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างอิสระ

5. องค์การและโครงสร้างของงาน กำหนดคำบรรยายลักษณะงานที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายนอกด้วยการใช้วิธีการปฏิบัติงาน

6. การลื่นไหลของข้อมูลข่าวสาร จำเป็นต้องจัดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการรับส่งข้อมูล เป็นระบบที่เชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในแต่ละหน่วยงานภายในองค์การให้สามารถรับส่งข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง

7. การปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ต้องมีลักษณะที่มีการแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ เสริมสร้างด้วยการปรึกษาหารือ อภิปรายอย่างเปิดเผยและจริงใจถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน

8. กระบวนการในการทำงาน ต้องจัดวางกระบวนการในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร สอดคล้องกับระบบการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้วย

9. เป้าหมายของการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับ องค์การต้องพิจารณาถึงเป้าหมายที่ตั้งใจและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ผลจากการปฏิบัติงานของตนเองและนำไปปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

10. การศึกษาและการฝึกอบรม เน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความคิดที่สร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดี ใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยผ่านการทำกิจกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

11. การพัฒนาบุคลากรแต่ละคนและทีมงาน หาวิธีกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาและมีความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ทีมงานในองค์การเกิดการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน

12. การให้ผลตอบแทน ปัจจัยนี้จะช่วยสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ข้างต้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเสมอไป อาจเป็นการให้การชื่นชม ยอมรับ หรือเป็นการเลี้ยงฉลองความสำเร็จ

### 4) กลยุทธ์ในการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้

Marquartd และ Reynolds (1994) ได้นำเสนอกลยุทธ์ในการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การเปลี่ยนรูปลักษณะของการเรียนรู้ (Transform the Image of Learning) การเปลี่ยนภาพลักษณะหรือรูปแบบทางความคิดซึ่งคนส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

2. การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของทีม (Develop Team Learning Activities) ใช้วิธีการต่างๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีมงาน ให้การเรียนรู้เป็นความสามารถหนึ่งของทีม มีส่วนร่วมในโครงการทำงานต่างๆ ร่วมกัน และสามารถโยกย้ายตำแหน่งของบุคลากรในหน้าที่ต่างๆ ได้

3. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหาร (Change the Role of Managers) บริหารติดตามการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการเรียนรู้ในระยะยาว

4. การให้กำลังใจต่อการเสี่ยงและการทำการทดลอง (Encourage Experiment and Risk Taking) มีระบบที่พัฒนาและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าที่จะทดลองและมีโอกาสในการเรียนรู้ โดยมีการให้รางวัลและความสำเร็จต่อบุคลากรที่กล้าคิดกล้าทำ

5. การสร้างระบบกลไกในการเผยแพร่การเรียนรู้ (Build Mechanics to Disseminate Learning) มีการดำเนินการเผยแพร่ผลการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์การ

6. การให้อำนาจกับคนทำงาน (Empower People) สนับสนุนอิสระในการปฏิบัติงาน ให้อำนาจในการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความคิดสร้างสรรค์

7. การพัฒนาวินัยของการคิดเป็นระบบ (Develop the Discipline of Systems Thinking) เป็นความสามารถในการมองเห็นรูปแบบและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันที่องค์การจำเป็นจะต้องนำมาปฏิบัติ

8. การสร้างวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Create Culture of Contineous Improvement) วัฒนธรรมขององค์การมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมีข้อผูกมัดกับกระบวนการปรับปรุงคุณภาพ จึงจำเป็นจะต้องมีผู้เรียนรู้ที่ดีและมีความคล่องตัวเช่นเดียวกันกับองค์การ

ส่วนกลยุทธ์การสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ธเนศ ขำเกิด (2541) มีดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน กระตุ้นให้มีนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ เสริมสร้างวินัยและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยอาศัยผู้บริหารเป็นผู้นำและกระตุ้นเสริมแรงด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม

2. ส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในในระดับองค์การย่อย

3. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการใฝ่เรียนใฝ่รู้ ห้องสมุดจึงเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่สำคัญที่ควรจัดให้มีในองค์การ โดยคำนึงถึงบรรยากาศวิชาการและบรรยากาศทางกายภาพที่จูงใจให้มาใช้บริการ

4. จัดกิจกรรมสร้างเสริมองค์การเอื้อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน ให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากทีมงาน

นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) ได้เสนอกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างองค์การให้เกิดเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ ดังนี้

1. รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn) ผู้เรียนต้องมีลักษณะชอบเสี่ยง ใจเปิดกว้าง อดทนต่อความคลุมเคลือ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา เรียนรู้การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารเข้าไปมีบทบาทในกระบวนการวางแผนการดำเนินการ แสดงตนเป็นตัวอย่างว่าสามารถเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และมีฐานะเป็นพี่เลี้ยง ผู้ออกแบบ ครู และผู้ให้บริการต่อบุคลากรในองค์การ

2. สร้างความยึดมั่น ผูกพัน เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ทุกระดับ ผู้บริหารมีนโยบายเด่นชัดในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีจุดหมาย โดยถือเป็นค่านิยมหลักขององค์การ จัดสรรงบประมาณการฝึกอบรม การเรียนรู้ มีการให้รางวัลการเรียนรู้แก่บุคลากรดีเด่น ได้รับการยกย่อง มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในการทำงานข้ามสายงาน กำหนดเวลาขั้นต่ำในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ข้ามหน่วยงานหรือภายในหน่วยงาน มีระบบฐานข้อมูลที่เอื้อต่อการแบ่งปันข้อมูล แจกจ่ายเผยแพร่แนวคิดปฏิบัติให้ทุกคนในองค์การ มีระบบการวัดและประเมินผลที่เชื่อมข้อมูลกับการปฏิบัติ สนับสนุนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น มีสื่อเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์คิดทบทวนความคิด ความเชื่อ ของตนว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพียงใด มีการระดมสมองคิดค้นหาทางเลือกปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้ถือได้ว่าเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การขึ้นใหม่

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกทำและคิดอย่างเป็นระบบ เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบในส่วนย่อยต่างๆ ในองค์การ เล็งเห็นผลการปฏิบัติงานของตนเป็นประโยชน์หรือกระทบต่อหน่วยงานอื่นๆ ในองค์การ

**5) การประเมินผลองค์การเอื้อการเรียนรู้**

จากแนวคิดการพัฒนาองค์การเอื้อการเรียนรู้ในองค์การต่างๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีนักวิชาการหลายท่านประยุกต์หลักการและแนวคิดต่างๆ ไปใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติในองค์การโดยมีการวัดและประเมินผลของการเกิดองค์การเอื้อการเรียนรู้ ผลของการวัดและประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับที่องค์การสามารถนำผลมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการให้ถูกต้องและเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การ โดยมีแนวทางการประเมินผลการเกิดองค์การเอื้อการเรียนรู้ ดังนี้

Redding (1997) ได้นำเสนอแนวทางการประเมินที่จะช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยมีสมมติฐานหลักๆ ดังนี้

1. องค์การหรือกลุ่มในองค์การเป็นผู้เรียนรู้ ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. ระดับในการเรียนรู้ขององค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถขององค์การในการปฏิรูปตัวเองให้ตรงกับความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. องค์การที่เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้นั้นจะต้องสร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้กับองค์การทั้งระบบและจะต้องนำความสามารถนั้นไปใช้ในทุกๆ ด้านขององค์การ

นอกจากนี้ Garvin ได้เสนอแนวทางการวัดผลการเรียนรู้ (Measureing Learning) ดังนี้

1. Learning Curve เป็นการวัดความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในการบริหารและการจัดการการเรียนรู้กับค่าใช้จ่ายในการผลิตหรือต้นทุนในการผลิต

2. Experience Curve จากแนวคิดของ Boston Consulting Group โดยเปรียบเทียบการเรียนรู้และการสั่งสมประสบการณ์ในการผลิตกับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมและผลผลิตโดยรวมที่เพิ่มขึ้น การได้เปรียบคู่แข่ง

3. Half-life Curve เป็นแนวความคิดที่ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพหรือผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากผลงานที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราของเสีย การส่งสินค้าตรงเวลา เป็นต้น โดยนำมาเขียนเป็นกราฟเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแต่ละหน่วยงาน และถ้ามีการปรับปรุงได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานอื่นแสดงว่ามีการเรียนรู้ได้เร็วกว่า เป็นต้น

ทั้ง Learning Curve และ Experience Curve เป็นการวัดผลลัพธ์เพียงด้านเดียว อาจยังไม่เหมาะในการวัดความเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ เพราะยังต้องพิจารณาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านอื่นด้วย การวัดแบบ Half-life Curve จะยืดหยุ่นกว่าการวัด Learning Curve และ Experience Curve เพราะสามารถวัดได้หลายด้านและกำหนดตัววัดใหม่ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นได้

จากแนวคิดในการวัดและประเมินการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้คัดเลือกวิธีการวัดและประเมินผลของ Watkins และ Marsick (1996) จากการพัฒนาองค์การจากบริษัทต่างๆ เช่น Rohm และ Hass, British Multinational Corp., Grace Cocoa, Johnsonville Foods และ Intermedics Orthopedics การประเมินของ Marquardt และ Reynolds (1994) ซึ่งทำการพัฒนาองค์การ เช่น Ernst และ Young, PPG, Intel, Xerox และการวัดและประเมินผลของ Redding และ Catalanello (1994) จากการพัฒนาองค์การ เช่น Motorola Senior, College-Pro Painters, Honeywell Micro-Switch โดยนักวิชาการแต่ละท่านนำเสนอจุดเด่นและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน โดยจำแนกเป็น 2 ส่วนคือ

1. การวัดและประเมินผลจากระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ

2. การวัดและประเมินผลจากระบบในองค์การ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านความเป็นผู้นำและการจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสื่อสารในองค์การ ด้านการจัดการวิธีการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยี

Watkins และ Marsick (1996) นำแนวคิดการพัฒนาองค์การ Creating the Learning organization ไปประยุกต์ใช้กับบริษัทและทำการวัดและประเมินผลด้วยแบบสอบถาม โดยให้ผลการวิจัยจำแนกตามระดับการเรียนรู้และนำเสนอข้อดี ข้อเสีย ทางกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับมิติทั้ง 7 ด้านของลักษณะการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ รวมทั้งการวัดด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งให้ผลการวิจัยในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับผลการวิจัยจากบริษัทอื่นๆ ที่พัฒนาองค์การโดยนักวิชาการท่านอื่นๆ

Marquardt และ Reynolds (1994) ใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นด้วยตนเองตามแนวคิดในหนังสือชื่อ The Global Learning Organization ในด้านต่างๆ คือ การวางแผนการเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้รูปแบบและหน้าที่ของผู้นำ ทิศทางของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อองค์การเอื้อการเรียนรู้ การจัดการความรู้และระบบการถ่ายโยงความรู้ โครงสร้างองค์การภายใน และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ โดยได้รับผลการวิจัย

ในด้านบวก ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นด้านที่มีความสำคัญในการวางพื้นฐานให้กับองค์การในการพัฒนาต่อไป

ส่วน Redding และ Catalanello (1994) ทำการพัฒนาองค์การด้วยการปฏิบัติจริงในองค์การและวัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งเป็นรายบุคคล ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Strategic Readiness Audit โดยเน้นที่การเรียนรู้ระดับองค์การ ในด้านการวางแผนกลยุทธ์และกระบวนการที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ

### 3. ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดแจ้งและลุ่มลึก รู้ในอนาคตที่ต้องการจะเป็นและยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้น ยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบันอย่างถูกต้อง โดยสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง แสดงพลังของตน มีความพยายาม อดทนอดกลั้น มีแรงบันดาลใจสูงสุดของตนเป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิต บุคคลที่สามารถฝึกฝนตนให้มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้จะมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยนำเหตุผลและจิตสำนึกของตนมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้เป็นอย่างดี สามารถคิดอย่างเป็นระบบต่อสิ่งรอบๆ ตัวให้มีความสัมพันธ์กันและมองเห็นความสำคัญของตนต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถเชื่อมโยงและเข้าร่วมกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ มีความเข้าใจและสามารถเลือกทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์การมาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว โดยองค์การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ โดยขอนำเสนอหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้ 1) ความหมายของวิสัยทัศน์ 2) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี และ 3) การจัดการกับอุปสรรคหรือความเครียด

#### 1) ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์แบ่งเป็นหลากหลายรูปแบบ ทั้งทางด้านวัตถุ ชีวิตส่วนตัว การบริการ ความปรารถนา ฯลฯ ไม่จำกัดว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี และอาจเกิดขึ้นในหลายมิติและมีมากขึ้นเรื่อยๆ เพียงแต่จะต้องตั้งใจที่จะรักษาวิสัยทัศน์ของตัวเองไว้ไม่ให้เปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม

ซึ่งหลักของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้ปฏิบัติให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ต้องการอย่างแท้จริง ได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า วิสัยทัศน์ (vision) ไว้ต่างกันมากมาย ดังนี้

Senge (1990) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลังแห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามที่ว่าเราต้องการอะไรและจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

Barth (1988) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์เหมือนกับแนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น สิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่สามารถจะเกิดขึ้น

Hickman และ Silva (1984) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีลักษณะเป็นการเดินทางด้วยสมอง (mental journal) จากที่ๆ เรารู้ไปสู่ที่ๆ เราไม่รู้ โดยการสร้างสรรค์อนาคตด้วยการสร้างภาพจากข้อเท็จจริง ความหวัง ความฝัน อันตราย และโอกาสที่มีอยู่ในปัจจุบัน

Nanus (1992) ให้นิยามของคำว่าวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลไปสู่ความหวังความฝัน วิสัยทัศน์จะดลใจให้เกิดการกระทำและช่วยกำหนดทิศทางในอนาคต วิสัยทัศน์ถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคตโดยเริ่มตั้งแต่วันพรุ่งนี้เป็นต้นไป เกี่ยวข้องกับกรอบแนวความคิดอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับจินตนาการ อาจจะดีหรือไม่ดีก็ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิดและจินตนาการองค์การในอนาคตเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสัญญาณเตือนภัยให้เราต้องเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตที่ดีกว่า

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์คือภาพลักษณ์ทางสมอง (mental image) ของความเป็นไปได้และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝัน หรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์ คือภาพในใจ (mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคล ภาพในใจนี้เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศของสภาวะที่พึงปรารถนา เป็นเหมือนกับภาพลักษณ์ของสภาพการณ์ที่ชื่นชอบ ซึ่งเราช่วยกันทำให้บรรลุถึงในอนาคต เป็นเค้าโครงหรือโครงสร้างที่เสนอแนะทางเลือกของธรรมชาติและทิศทางขององค์การ เป็นสิ่งที่องค์การต้องการจะเป็น วิสัยทัศน์เป็นความสามารถที่มองเห็นความไม่ตรงกันหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่ควรจะเป็น แล้วรวมพลังผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายดำเนินการเพื่อบรรลุสิ่งที่ควรจะเป็น

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538) ได้เสนอความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิดการรับรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิด สร้างภาพฉายไปในอนาคต เป็นการสร้างภาพของสมองที่มุ่งมองอนาคตโดยเป็นภาพที่

สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความเชื่อถือ เป็นภาพชัดเจนที่บ่งถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นข้อความที่บ่งถึงปรัชญาความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากความคิดอ่าน เป็นมวลของความคิด คำพูด การกระทำ หรือโลกทัศน์ที่สมองบุคคลรับรู้ สร้างภาพ เป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ญาณหยั่งรู้เล็งเห็นความเป็นไปข้างหน้า จับกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ เป็นส่วนหนึ่งของการคิดหน้า (foresight) คิดหลัง (backsight) มองเข้าไปข้างในตน (insight) เรื่องรู้จาก ผู้คน สถานการณ์ สภาพแวดล้อมจากข่าวสาร ประสบการณ์ สังเคราะห์รู้เท่าทัน แนวโน้มวิวัฒนาการ พัฒนาการและวิจารณญาณตัดสินใจปฏิบัติการอย่างหนึ่งขึ้นมาก่อนถึงเวลาอันควร

Tichy และ Devanna (1986) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญอันหนึ่งคือวิสัยทัศน์เป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง

Konzes และ Porner (1988) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับทิศทางในอนาคต มาตรฐานของความเป็นเลิศ จินตนาการที่มองเห็นซึ่งควรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วิสัยทัศน์เหมือนอุดมคติและจินตนาการที่มีเอกภาพในอนาคต

**2) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี**

วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ (Nanus, 1992)

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม และประวัติขององค์การ
2. เป็นอุดมคติบ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ
3. ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่มีความชัดเจนขึ้น น่าเชื่อถือ โน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ
4. ดลใจให้เกิดความผูกพันเกิดความเพียรพยายาม
5. แสดงออกมาอย่างชัดแจ้ง ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. สะท้อนถึงความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์การนั้นๆ
7. มีลักษณะมุ่งสู่ความทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยการบรรลุถึงได้ (attainable or achievable) เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (behavioral) น่าท้าทาย (Challenging) พึงปรารถนา (desirable) เน้นการปฏิบัติล่วงหน้า

(proactive) มีความเป็นกลยุทธ์ (strategic) และคุ้มค่า (worthwhile) และในการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มีความหมายใดๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์ วิสัยทัศน์จะสื่อค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน รวมทั้งปรัชญาของการปฏิบัติงาน

Evers, Rush และ Berdrow (1997) ได้นำเสนอทักษะและคุณสมบัติของบุคคลที่สนับสนุนให้บุคคลในองค์การมีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) เป็นทักษะขั้นแรกในพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์และคัดเลือกทักษะที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน โดยต้องเกิดจากความต้องการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีหน้าที่ในการจัดหาและเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และบุคลากรในองค์การมีหน้าที่พัฒนาและเรียนรู้จากสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดให้

2. การบริหารเวลา (Personal Organization and Time Management) ขั้นแรกต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความสัมพันธ์และความสำคัญของสิ่งต่างๆ แล้วจึงจัดการงานที่สามารถทำได้ในทันทีเพื่อลดความยุ่งยากของงานที่มีความซับซ้อน และขั้นสุดท้ายจัดตารางเวลาการทำงานเพื่อให้งานทุกส่วนมีประสิทธิภาพและเสร็จสิ้นภายในกำหนด

3. ศักยภาพของบุคคล เกิดจากการพัฒนาตนเองระหว่างการทำงาน มีระดับความสามารถสูงขึ้น กระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เคร่งเครียดได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีอิสระในการทำงาน และตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน แต่สิ่งสำคัญคือบุคลากรในองค์การสร้างทัศนคติที่ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Problem-Solving and Analytical Abilities) สามารถระบุ จัดลำดับความสำคัญ และแก้ปัญหาของตนเองและของกลุ่มได้ บุคคลมีความสามารถในการชี้ประเด็นปัญหา มองปัญหาอย่างครอบคลุม และมีวิธีการแก้ไขอย่างถูกต้อง ยิ่งกว่านั้นยังสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากได้ โดยอาศัยนวัตกรรมในองค์การและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

นอกจากนี้ Nanus (1992) ได้อธิบายว่า กระบวนการพัฒนาและนำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัตินั้นมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Developing the Vision) เป็นขั้นการตรวจสอบวิสัยทัศน์ว่าเป็นสิ่งที่เป็นจริงได้มากน้อยเพียงใด แล้วเลือกวิสัยทัศน์ที่ก่อให้เกิดความเป็นจริงมีความเป็นไปได้และเหมาะสมมากที่สุดเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

2. การทำให้เกิดขึ้นจริง (Making It Happen) เป็นขั้นการแปลวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริงมาดำเนินการ

3. การปรับวิสัยทัศน์ใหม่ (The Re-Visioning) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการปฏิบัติ การเรียนรู้ขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ

4. การพัฒนาวิสัยทัศน์สู่ความมั่นคงในอนาคต (Develop Visionary) เป็นขั้นของการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องต่ออนาคต การประยุกต์ใช้และการให้การศึกษา เพื่อพัฒนาและจุดประกายให้มีการสร้างการใช้และพัฒนาวิสัยทัศน์สู่ความสำเร็จ

ทิศทางของการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานอาจเริ่มต้นด้วยการตอบคำถาม ดังนี้

1. ท่านต้องการให้งานของท่านมีรูปแบบการพัฒนาไปในลักษณะใด
2. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่หรือไม่
3. งานหรือกิจกรรมใดของท่านสร้างคุณค่ากับเพื่อนร่วมงานของท่าน
4. อะไรคือสิ่งสำคัญที่สุด 3 สิ่งแรกที่มีผลต่อชีวิตการทำงานของท่าน
5. บุคลากรอื่นๆ ในองค์การรู้จุดเด่นของท่านในด้านใด
6. ท่านชื่นชอบใคร และคุณสมบัติใดของผู้นั้นที่ท่านชื่นชม
7. ตำแหน่งงานของท่านมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่านเพียงใดและท่านจะพัฒนางานที่ท่านทำได้อย่างไร
8. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อองค์การและสิ่งแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่
9. ท่านรู้สึกอย่างไรเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น

วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กล่าวถึงนี้ไม่ใช่วิสัยทัศน์ในด้านการจัดการเพียงเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารจะมีเงื่อนไขในการกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวและระยะสั้น วิสัยทัศน์ในลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพนี้เป็นสิ่งที่บุคคลพยายามจะทำให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติให้ลุล่วง ซึ่งบางคนอาจใช้ระยะเวลาทั้งชีวิต โดยกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของแต่ละบุคคลนี้เปรียบได้กับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงอาจกล่าวได้ว่าในทุกระดับขององค์การจำเป็น

ต้องเกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ ซึ่งองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยพลังจากการเรียนรู้จากแต่ละบุคคลในองค์การ

### 3) การจัดการกับอุปสรรคหรือความเครียด

การมองเห็นอุปสรรคจำเป็นต้องเข้าใจวิสัยทัศน์และความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเองอย่างแท้จริง การวิเคราะห์ความเป็นจริงในปัจจุบันทำให้บุคคลกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้และมองเห็นช่องว่าง ซึ่งหมายถึงอุปสรรคที่กั้นขวางการทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การกำหนดวิสัยทัศน์โดยไม่คำนึงถึงความเป็นจริง วิสัยทัศน์นั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จริง เพราะไม่สามารถมองเห็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน และถ้าไม่สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการกำจัดอุปสรรคแล้ว วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบันและสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีกำจัดอุปสรรคที่เกิดขึ้น อุปสรรคหรือความเครียดในที่นี้เกิดจากความต้องการที่จะมีหรือจะเป็นในอนาคต เช่น ความต้องการเงิน ความต้องการความยกย่อง ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบันของตนทำให้รู้ถึงอุปสรรคหรือความเครียดที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการได้ อุปสรรคแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. อุปสรรคที่ก่อให้เกิดความท้อแท้ (Emotional Tension) ได้แก่ ความเครียด ความ สับสน ความเหนื่อยล้า ที่จะปฏิบัติตนให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริง วิธีการกำจัดหรือลดอุปสรรคทางจิตใจที่เกิดขึ้นนี้อย่างรวดเร็วที่สุดคือ ลดวิสัยทัศน์ของตนเองลง ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การต้องพยายามหาวิธีการที่จะแก้ไขปัญหานี้อย่างเหมาะสม และอีกทางเลือกหนึ่งของอุปสรรคคือ

2. อุปสรรคที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creative Tension) อุปสรรคในที่นี้เกิดจากความต้องการบรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์วิธีการหรือผลงานใหม่ๆ ที่กล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการกำจัดอุปสรรค และในที่สุดจึงเกิดเป็นการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการได้ การกำจัดอุปสรรคช่วยนำบุคคลกลับไปสู่วัฏจักรของการสร้างวิสัยทัศน์อยู่เสมอ โดยไม่ยึดติดอยู่กับความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบันเท่านั้น ซึ่งมีปัจจัยที่สนับสนุนต่อการกำจัดอุปสรรคหรือความเครียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ขององค์การเริ่มต้นจากการเรียนรู้ของบุคคล (Senge, 1990) การเรียนรู้ไม่ควรเกิดขึ้นตามกระแสนิยมแต่ควรเกิดจากความสนใจและความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การปรับเปลี่ยนองค์การจะไม่ประสบผลสำเร็จถ้าปราศจากการปรับเปลี่ยนตัวบุคคล

ถ้าบุคคลไม่ได้รับการกระตุ้นเตือนให้เรียนรู้ บุคคลในองค์การจะยอมรับการฝึกอบรมหรือการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกันแต่ไม่มีความผูกพันเกิดขึ้น ผลการเรียนรู้จะเกิดเพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้นแล้วบุคคลจะไม่นำทักษะหรือการเปลี่ยนแปลงที่เรียนรู้มานั้นไปปฏิบัติต่อไป อย่างไรก็ตาม ถ้าองค์การสามารถจัดการฝึกอบรมหรือการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบุคคลในองค์การ การปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะเหล่านั้นจะยังคงเกิดขึ้นอยู่เสมอและยังคงรักษาวิสัยทัศน์ของตนต่อไป

2. กลยุทธการเปลี่ยนแปลง ความพยายามที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงมีผลเกิดจากการปฏิบัติงานที่เกิดอุปสรรค โดยปกติแล้วบุคคลถูกสอนให้แก้ปัญหาและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่อยากทำ แต่เป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ปัญหานี้เกิดขึ้นได้อีก ปัญหาส่วนใหญ่มักเกิดจากโครงสร้างขององค์การซึ่งต้องใช้เวลานานในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบให้ดีขึ้น (Fritz, 1984)

องค์การอาจไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเนื่องจากกลยุทธ์ที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เพียงเพื่อกำจัดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ แต่การเปลี่ยนแปลงที่ถูกวิธีต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

3. นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์มีส่วนช่วยในการเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติตนให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดแรงผลักดันเพื่อพยายามคิดสร้างสรรค์วิธีการในการพัฒนาตนเองในการทำงาน กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสามารถประยุกต์การใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดความสมดุลย์และนำไปใช้กับการทำงานได้โดยอาศัยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อนำวิธีการคิดอย่างสร้างสรรค์มาปฏิบัติแล้วบุคคลและองค์การจะสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปองค์ประกอบของการกำจัดอุปสรรคได้ดังนี้

1. ระบุวิสัยทัศน์ส่วนตนได้ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ วิสัยทัศน์นั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น โดยทุกคนมีความยึดมั่นในวิสัยทัศน์

2. มีความเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบัน การยอมรับความจริงนี้ทำให้มองเห็นอุปสรรคที่แท้จริง

3. เล็งเห็นอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามลดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับชีวิตในปัจจุบันหรือไม่ยอมรับความเป็นจริงในปัจจุบันของตนเองทำให้ไม่เห็นปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นกับตนเอง

ส่วนที่สำคัญในรูปแบบการกำจัดอุปสรรคนี้คือ การตัดสินใจเพื่อเลือกหนทางในการกำจัดอุปสรรค การพัฒนาตนเองในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมจนเกิดความเชี่ยวชาญเป็นสิ่งที่จิตใจสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เหมือนภารกิจหลักในชีวิตประจำวัน เช่น การเดิน การกิจ การพูด ที่เกิดจากการเรียนรู้มาตั้งแต่เด็กทั้งสิ้น การสร้างจิตใต้สำนึกนี้ต้องอาศัยการฝึกฝนและความพยายามจนสามารถปรับเปลี่ยนเป็นทักษะที่ควบคุมด้วยจิตใต้สำนึกหรือเกิดจากการทำสมาธิหรือสงบจิตใจ ฝึกคิดไตร่ตรองอย่างมุ่งมั่นจนสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะนี้มีส่วนช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นที่ชัดเจนต่อวิสัยทัศน์ และการยอมรับความจริงก็เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาจิตใต้สำนึกเพราะความจริงจะทำให้เห็นถึงสาเหตุของความล้มเหลวที่เป็นอุปสรรค แล้วสามารถกำจัดอุปสรรคเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

## 4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษณะแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

จากการสังเคราะห์ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพพบว่าการพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาให้มีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้นั้นมีตัวแปรหรือปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลให้บุคลากรมีลักษณะดังกล่าว ปัจจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แล้วและใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

4.2 โครงสร้างองค์การ

4.3 ภาวะการเป็นผู้นำ

4.4 การสื่อสาร

รายละเอียดของแต่ละตัวแปรมีดังต่อไปนี้

### 4.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การทุกองค์การย่อมต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงาน มีความรักและผูกพันกับงาน มีอัตราการเปลี่ยนงานและขาดงานน้อย แต่จากสภาพความแตกต่างของบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันย่อมเป็นการยากที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความรักและผูกพันกับงานและองค์การ (กีรติ ตันเสถียร, 2537) องค์การจึงจำเป็นที่จะ

กำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความพึงพอใจ เกิดความสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์การสามารถจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Guest (1979) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่องค์การพยายามเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยให้บุคลากรตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่อชีวิตการทำงานของตนเอง

Rubinstein (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์การนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการทำงาน การให้ทรัพยากรต่างๆ ที่สัมพันธ์กับงาน

Werther และ Davis (1996) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพของการอำนวยการที่ดี สิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ดี มีงานที่น่าสนใจและท้าทายและมีผลตอบแทนที่ดี

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมและมีคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2531) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการที่ถูกตอบสนองโดยการทำงาน ความมั่นคงของงาน โอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน หรือการส่งเสริมพัฒนางาน

วลัยพร ศิริภิรมย์ (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพใจและสุขภาพกาย มีโอกาสได้ใช้และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รู้สึกว่าชีวิตมีความหมายต่อตนเอง องค์การ และสังคม

Walton (1974) ได้เสนอตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าจ้างที่ได้รับพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรจัดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ซึ่งจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมด้านความรู้สึกในการตระหนักคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ ควรให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายบุคลากรจะดำรงไว้และการขยายความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ ควรจะให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ส่งผลในด้านความเป็นอิสระจากอคติที่มีอยู่ สามารถเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่นๆ

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) วัฒนธรรมองค์การให้ความเคารพต่อบุคลากร สามารถทนทานต่อความก้าวร้าวได้ และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรม

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม งานของบุคลากรควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต ทั้งด้านการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง รวมถึงความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม กิจกรรมขององค์การที่ไม่สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกก่อให้ความสำคัญของงานและอาชีพของบุคลากรลดคุณค่าลง

Kerce และ Kewley (1993 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2540) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน อิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ในงาน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบายและการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระ การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสการสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงาน และโอกาสในการแสดงความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การทำงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงานและความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา

ส่วนบุญเจือ วงษ์เกษม (2529) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. มีอิสระในการทำงาน
2. การยอมรับว่าบุคลากรแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์การ
3. การมีส่วนร่วม
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนาตน
5. การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน
6. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
7. ได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

จากองค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน และมีองค์ประกอบบางส่วนที่แตกต่างกัน จากการพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ดังนี้

(1) ผลตอบแทน (Reward) คือ รายจ่ายที่ตอบแทนให้กับบุคลากรที่ได้ทุ่มเทกำลังความสามารถทำงานให้กับองค์การ และถ้ากล่าวถึงระบบการจ่ายผลตอบแทนก็จะหมายถึงชุดของรางวัลผลตอบแทนทั้งหมดที่มีหลายๆ อย่างประกอบกัน ซึ่งองค์การได้จัดขึ้นมาเพื่อให้เป็นรางวัลผลตอบแทนแก่บุคลากรขององค์การ

ระบบรางวัลผลตอบแทนนี้มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเป็นเครื่องแสดงถึงการยอมรับในบทบาทความสำคัญของบุคลากร หรือการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าให้โอกาสก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และความพอใจทางสังคม (ธงชัย สันติวงษ์, 2541)

โดยธรรมชาติแล้วบุคลากรต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนหลายๆ ชนิดเพื่อให้เกิดความพอใจและเกิดความรู้สึกว่าได้รับการตอบแทนคุ้มกับผลงานที่สร้างสรรค์ให้กับองค์การ และส่วนผสมของผลตอบแทนที่แต่ละบุคคลจะได้รับมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล สำหรับรางวัลผลตอบแทนนี้อาจแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลผลตอบแทนที่มีตัวตน คือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังที่ Opsahl และ Dunnette (2529) ได้อธิบายถึงเงินว่าเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยเป็นเงื่อนไขของการเพิ่มความมั่นคงให้แก่บุคคล เป็นเงื่อนไขของแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือในการได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา เพราะเงินสามารถสนองความต้องการ เป็นปัจจัยที่จะบรรเทาความต้องการต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้น้อยลง แต่ละองค์การจึงมีแผนการจูงใจให้คนทำงานด้วยเงินในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

2. รางวัลผลตอบแทนที่ไม่มีตัวตน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับความพอใจต่างๆ ซึ่งยังสามารถแยกออกได้เป็น

2.1 ความพอใจทางจิตใจที่เกิดจากภายนอก เช่น การยอมรับนับถือ

2.2 ความพอใจทางจิตใจที่เกิดขึ้นภายใน เช่น ความรู้สึกพึงพอใจที่สามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ

นอกจากนี้ การทำงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทน ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพอใจ การปฏิบัติงานย่อมได้รับรางวัลตอบแทนภายใน (Instrinsic Reward) ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบส่วนบุคคล ความรู้สึกประสบความสำเร็จและมีอิสระ สร้างความผูกพันกับงาน ยอมรับในคุณภาพของงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษ จัดหาตำแหน่งงานอันเหมาะสม เงินบำเหน็จ บำนาญ ให้คำชม ยกย่อง การให้ความเป็นกันเอง และทฤษฎีแรงจูงใจสุขภาพจิตของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจ (Motivators) ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มผลผลิต ขณะเดียวกันก็ต้องมีปัจจัยอื่นมากระตุ้นให้บุคลากรทำงานดีขึ้น ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน การยกย่องนับถือ งานที่รับผิดชอบ ความเจริญเติบโต

(2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นโอกาสของความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ คือ การเข้าถึง ท้าทายและโอกาสในการได้เพิ่มความรู้ทักษะ สามารถแบ่งได้ดังนี้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับนับถือ

บุคลากรในองค์การทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาที่มีลักษณะแตกต่างกันตามเงื่อนไขที่แตกต่างกัน เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม ของแต่ละบุคคล หากบุคลากรในองค์การได้รับโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแล้วก็จะมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป ดังนั้น องค์การจึงต้องสร้างมาตรฐานที่สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานในองค์การด้วยความสมัครใจ ซึ่ง อมร รักษาสัตย์ (2534 อ้างถึงใน วลัยพร ศิริภิรมย์, 2541) ได้กล่าวว่า มาตรการในการจูงใจบุคลากรคงอยู่ในราชการตลอดไป คือ

1. มีบำเหน็จความชอบ คือ มีการขึ้นเงินเดือนตามฐานะตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น
2. มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ผลงาน
3. มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม ฝึกฝนเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
4. มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ
5. มีโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความวิริยะ สร้างสรรค์ผลงาน
6. การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี

รางวัลมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้อย่างเต็มที่ รางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยได้ดีจะสามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปจะทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง รางวัลที่ได้รับเช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนพิเศษ เป็นต้น จะมีความแตกต่างกันไปตามขอบเขตของลักษณะความต้องการที่หลากหลายตามมุมมองของแต่ละองค์การ

คุณลักษณะรางวัลตอบแทนคือ

1. มีคุณค่ามีความสำคัญ รางวัลตอบแทนที่ดีควรเสนอรางวัลที่แตกต่างแก่บุคคลที่แตกต่าง หรือกล่าวอีกนัยคือ บุคลากรควรได้รับรางวัลตอบแทนที่เห็นว่ามีความสำคัญต่อบุคคล

2. มีความคล่องตัว รางวัลตอบแทนที่ดี ควรมีความคล่องตัวหรือสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการทำงานได้ หรือระดับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. มีความถี่ รางวัลตอบแทนที่มีความถี่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานและที่สำคัญจะสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์เพื่อเป็นเครื่องมือที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ควรมองเห็นได้ชัดเจน รางวัลตอบแทนจะต้องแสดงให้เห็นได้ชัดเจน รางวัลที่บุคลากรจะได้รับต้องมองเห็นและทราบได้อย่างชัดเจน และต้องตอบสนองความพอใจและเป็นความต้องการของบุคลากรได้

โดยปกติแล้วทุกคนต่างก็มีความต้องการหลายๆ อย่างผสมกัน ดังนั้นองค์การจึงสมควรจะต้องจัดระบบรางวัลผลตอบแทนให้เป็นระบบที่พร้อมสมบูรณ์สำหรับบุคลากร โดยพยายามระบุประเภทของรางวัลผลตอบแทนออกมาให้ครบถ้วนและชัดเจนไว้เสมอเพื่อให้เกิดความพร้อมและสะดวกในการจัดเป็นระบบรางวัลให้ตรงกับบุคลากรในระดับต่างๆ

(3) อำนาจตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นจุดสำคัญของประสิทธิภาพของผลงานที่จะเกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงาน ถ้าระบบการตัดสินใจถูกกำหนดขอบเขตและจัดเป็นระบบไว้เป็นอย่างดีก็จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้คล่องตัว มีโอกาสใช้ความสามารถและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ปัจจัยอื่นๆ ที่จัดเตรียมไว้ส่งผลออกมาในทางที่ดีต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การ ระบบการตัดสินใจจะมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจของบุคลากร ตลอดจนผลงาน ความพอใจ และโอกาสพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2541)

ตามแนวทางการปฏิบัติขององค์การส่วนมากมักจะมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติมากขึ้นตามลำดับ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร นั่นคือ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและได้สร้างสมความรู้ความชำนาญพอเพียงแล้ว การให้อิสระที่จะได้รับผิดชอบติดสินใจทำงานต่างๆ ด้วยตัวเองโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพดีขึ้น การที่สมาชิกมี

อิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมาก จะมีความผูกพันธ์ต่อองค์การมากกว่าคนที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้บริหารเป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งกว่านั้น การกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุดจะสร้างความกดดันให้กับบุคลากร ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมากๆ จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบ เช่น ลาออกจากงาน เฉยเมยต่อคำสั่ง นอกจากนี้ในงานที่มีความอิสระบุคลากรจะสามารถรับรู้ความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน เนื่องจากอิสระในการตัดสินใจ ในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจบจบแล้วเสร็จส่งผลให้บุคลากรรับรู้ผลการทำงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายามของเขาเอง และผลของการทำงานที่ได้จากความสามารถและศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง รวมทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความผูกพันกับองค์การมากขึ้นด้วย

### 4.2 โครงสร้างองค์การ

การจัดการโครงสร้างขององค์การมีความหมายต่อบุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์การนั้นๆ เป็นอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนการวางแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการกระทำซึ่งช่วยกำกับและชี้นำให้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นแนวคิดและจุดเริ่มต้นของการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์การ ทำให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ มีโอกาสพิจารณาและตัดสินใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นมรการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การจำนวนมากจึงต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้มีความสมดุลย์ระหว่างผลประโยชน์ขององค์การและผลประโยชน์ของบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

Kast และ Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์, 2539) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า หมายถึง วิธีการแบ่งงานในองค์การและการร่วมมือกัน ซึ่งแสดงให้เห็นในรูปของแผนภูมิการจัดองค์การ แสดงถึงตำแหน่งและการพรรณนางาน หรือแสดงให้เห็นระเบียบวิธี สายการบังคับบัญชา ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ทางเดินของงาน ซึ่งจัดขึ้นสำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ

Steer (1985) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นโครงสร้างที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์อันคงที่ที่สะท้อนให้เห็นลักณะของการแบ่งงานและการประสานงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2541) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การวางกรอบหรืออาณาเขตที่จะให้กิจกรรมของบุคลากรสามารถแสดงออกซึ่งการกระทำต่างๆ ได้ ซึ่งโครงสร้างที่ปรากฏจะมีหลายแบบแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน โครงสร้างองค์การแต่ละแห่งจัดขึ้นเพื่อใช้ประกอบและควบคุมกิจกรรมต่างๆ ตามความจำเป็นและความต้องการที่มีอยู่ มีทั้งการจัดกระแสการไหลของงาน การติดต่อสื่อสาร และกิจกรรม ซึ่งต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเงื่อนไขและสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้โครงสร้างองค์การทันสมัยและมีประสิทธิภาพตลอดเวลา โดยส่วนประกอบที่ใช้ในการจัดโครงสร้างองค์การประกอบด้วย

1. การจัดแบ่งงานตามความถนัด (Job Specialization) คือ การพิจารณาสร้างประสิทธิภาพในการเตรียมงานขององค์การที่มีปริมาณมากและมีความสลับซับซ้อนให้มีการแบ่งคนและฝ่ายต่างๆ ทำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจัดแบ่งตามหน้าที่หรือเทคนิคการทำงาน การแบ่งแยกงานตามความยากง่ายตามสายบังคับบัญชา การแบ่งแยกงานตามสถานที่หรือพื้นที่ โดยพิจารณาจากขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์การ แต่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ บุคลากรขาดแรงจูงใจเนื่องจากไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ กลยุทธ์ที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหานี้คือ

1.1 การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการขยายขอบเขตของงานใดงานหนึ่ง เพิ่มจำนวนกิจกรรมให้บุคลากรทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

1.2 การเพิ่มคุณค่าเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เป็นการจัดเนื้อหาของงานให้ลึกกว่าเดิมเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสใช้ดุลพินิจและควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้มากขึ้น

1.3 การให้การอบรมและการหมุนเวียนงาน (Cross-Training and Job Rotation) ให้บุคลากรมีโอกาสอบรมความรู้ด้านอื่นๆ ที่ไม่ใช่ความรู้ในสายงานของตน เปิดโอกาสให้ได้มีโอกาสโยกย้ายไปรับผิดชอบงานในตำแหน่งงานต่างๆ ที่ไม่เหมือนเดิมหรืองานที่มีความเติบโตในสายงานอื่น ทำให้เกิดความเพลิดเพลินในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการตื่นตัวและใช้ความรู้กับงานใหม่ๆ

1.4 การจัดให้ทำงานเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Workgroup) มอบหมายงานให้กับกลุ่มแบบรับผิดชอบเบ็ดเสร็จ โดยไม่ไปยุ่งกับรายละเอียดภายในที่กลุ่มจะเลือกปฏิบัติ

1.5 การใช้ทีมงานโครงการ (Project Teams) เป็นการตั้งทีมงานที่รวมบุคลากรภายนอกจากหลายฝ่ายที่มีความชำนาญต่างกันให้มาทำงานร่วมกันตามโครงการ

2. การจัดระบบรูปแบบเป็นทางการ (Formalization) หมายถึง ขนาดความมากน้อยของการพยายามทำงานต่างๆ ให้มีมาตรฐาน โดยพิจารณาการวางกฎเกณฑ์ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การฝึกอบรม และวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่ง Mintzberg (1979) นำเสนอเครื่องมือที่ใช้สำหรับปรับพฤติกรรมให้เป็นมาตรฐานในองค์การว่า ประกอบด้วย กฎ ระเบียบปฏิบัติ นโยบาย การฝึกอบรม และการเข้าสู่สังคม

3. การรวมศูนย์อำนาจการบริหาร (Centralization) หมายถึง การพิจารณาเกี่ยวกับขนาดของการตัดสินใจที่ซึ่งมีการรวมศูนย์ไว้ ณ จุดใดจุดหนึ่งในองค์การ หรืออาจกล่าวว่าเป็นการกระจายอำนาจในองค์การก็ได้ โดย Robbins (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2541) ได้สรุปแนวทางในการพิจารณาการรวมอำนาจเพื่อเพิ่มความรัดกุมของการพิจารณาไว้หลายประการดังนี้

3.1 การรวมอำนาจจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการเท่านั้น

3.2 การรวมอำนาจจะเน้นที่การมีโอกาสเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเป็นสำคัญ

3.3 การรวมอำนาจไว้ ณ จุดเดียวกัน อาจหมายรวมถึง บุคลากร หน่วยงาน หรือระดับการบริหาร แต่ไม่ได้หมายถึงการรวมศูนย์ไว้ ณ ระดับสูงเพียงอย่างเดียว

3.4 ระบบประมวลข้อมูล เป็นเครื่องมือช่วยในการปรับปรุงการควบคุมของฝ่ายบริหารระดับสูง ช่วยให้การติดตามการตัดสินใจภายใต้การกระจายอำนาจทำได้ดีขึ้น

3.5 มีการติดตามผลการส่งผ่านข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยของ Steer (1977) เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ พบว่า บุคลากรในองค์การที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนหรือมีสายการบังคับบัญชามาก มีกฎระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์มากจะมีระเบียบแบบแผนเป็นแบบการรวมอำนาจ ลักษณะการรับรู้บรรยากาศในองค์การของบุคลากรในองค์การจะมีลักษณะแบบเข้มงวดกวดขัน แบบปิด และน่าหวั่นเกรง ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรในองค์การที่มีโครงสร้างแบบแบนราบ มีการกระจายอำนาจ และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ บุคลากรจะมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานอย่างเปิดเผย มีความรับผิดชอบ ไว้วางใจและเป็นไปในทางที่ดี

โครงสร้างองค์การยุคใหม่ตามแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2542) สรุปได้มีดังนี้

1. เป็นโครงสร้างที่เน้นการรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้ที่ศูนย์กลาง มีกฎระเบียบและวิธีการในการดำเนินงานคล้ายระบบราชการ

2. เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะหลวมๆ สามารถปรับตัวได้ตลอดเวลาและมีความยืดหยุ่นสูงตามลักษณะภายนอกหรือความต้องการที่เปลี่ยนไป เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ กฎระเบียบในการทำงานมีความยืดหยุ่น เน้นโครงสร้างในแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง

วิธีการจัดเตรียมคนเพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่างๆ ให้เสร็จ โครงสร้างจะช่วยให้รู้ได้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งงานใดและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานอื่นๆ อย่างไร มีการแบ่งขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ระหว่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันไป โดยมุ่งหวังให้โครงสร้างเป็นเครื่องช่วยให้การทำงานต่างๆ เสร็จสิ้นลงด้วยดี แต่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างอยู่เสมอเพื่อให้การจัดโครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องและสามารถสนับสนุนต่อเป้าหมายได้ดีขึ้น

### 4.3 ภาวะการเป็นผู้นำ

ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้และการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจบทบาท ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำที่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาค้นพบวิถีทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด มีการตั้งเป้าหมาย และร่วมมือปัดเป่าอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

บุคคลทั่วไปมีความเข้าใจว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของนักบริหารในระดับสูงเท่านั้น อันที่จริงแล้ว บุคลากรในตำแหน่งบริหารต่างๆ ในทุกระดับต่างก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะการเป็นผู้นำทั้งสิ้น เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้บุคลากรในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ การเน้นความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ขององค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องศึกษา

Davis (1972) ได้กล่าวว่า ภาวะการเป็นผู้นำหมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น

Shartle (1956 อ้างถึงใน กาญจนา จันทร์ไทย, 2539) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งทำให้กลุ่มบุคคลดำเนินการไปในทิศทางที่ต้องการร่วมกัน

จากการศึกษาลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะและคุณสมบัติของภาวะการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีความคล่องแคล่ว มีความริเริ่ม ปรับตัวได้ดี มีความรับผิดชอบ และรู้วิธีที่จะทำงานให้สำเร็จผล เฉลียวฉลาด มีทักษะในการควบคุมบังคับบัญชา ความคิดริเริ่ม ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ ที่กล่าวมาล้วนแต่มีความจำเป็นในการทำงานทั้งสิ้น

Davis (1972) ได้ทำการวิจัยและสรุปลักษณะที่สำคัญ 4 ประการที่จำเป็นสำหรับภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหาหรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ ติดต่อสื่อสาร และจูงใจบุคคลอื่น

2. การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสนใจในเรื่องทั่วๆ ไปอย่างกว้างขวาง มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย มีกิจกรรมต่างๆ มากมาย ทนต่อภาวะคับข้องใจได้สูง ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเคารพตนเองอย่างพอสมควร

3. มีการจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางด้านการจูงใจมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ ตอบสนองแรงจูงใจภายในโดยมุ่งหวังทำงานที่ได้รางวัลประเภทความพอใจในสิ่งที่จับต้องไม่ได้มากกว่ารางวัลอันเป็นสิ่งภายนอกที่มักจับต้องได้

4. มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นมักจะทำงานได้สำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่น จึงต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สูงยิ่งขึ้น

จากการศึกษาค้นคว้าของมหาวิทยาลัยมิชิแกนเกี่ยวกับชนิดหรือแบบของภาวะการเป็นผู้นำ สามารถอธิบายได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leadership) ผู้นำยึดตนเองเป็นสำคัญ เป็นผู้ตัดสินกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความ

คิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจผู้นำและจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำหรือเฉยเมย

2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) มีความไว้เนื้อเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย ตลอดจนกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนอย่างเต็มที่เช่นกัน บุคลากรในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-Faire Leadership) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มที่ เป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ โดยไม่มีบทบาทอะไรมากนัก มีหน้าที่ส่งผ่านข่าวสาร ไม่มีบทบาทในการเป็นผู้นำเลย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจต่อผู้นำแบบนี้มากกว่าผู้นำแบบอัตตนิยม

Likert (1967) ได้ประมวลผลภาวะการเป็นผู้นำโดยอาศัย ผลงานวิจัยของกลุ่มนักวิชาการที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน และเรียกระบบหรือประเภทภาวะการเป็นผู้นำนี้ว่าระบบภาวะการเป็นผู้นำในการจัดการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ

1. ระบบเผด็จการแบบเอารัดเอาเปรียบ (Exploitative Autocratic) ผู้นำมีลักษณะเผด็จการโดยยึดถือตนเองเป็นที่ตั้งเป็นอย่างมาก ไม่มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่นำความคิดหรือความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน และพยายามเอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เป็นอิสระ

2. ระบบเผด็จการแบบใช้พระคุณ (Benevolent Autocratic) ผู้นำระบบนี้มีลักษณะเผด็จการเช่นกันแต่น้อยกว่าระบบแรก ผู้นำมีความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ้างแต่ว่าไม่มากนัก ไม่ค่อยนำเอาความคิดความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ในการแก้ปัญหา ทำการควบคุมอย่างเข้มงวดและไม่มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในทางปฏิบัติจะกระทำดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนนายที่ดีของบ่าวหรือแบบพ่อของลูก

3. ระบบแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำจะใช้วิธีปรึกษาหารือในการทำงาน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากแต่ไม่มากถึงที่สุด ขอความคิดเห็นต่างๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการตัดสินใจ แต่ยังสงวนอำนาจการตัดสินใจสุดท้ายไว้ที่ตนเอง

4. ระบบแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสมบูรณ์ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา และให้ผู้ใต้บังคับ

บัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นพ้องต้องกันและเสียงส่วนมากเป็นหลัก ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในทุกเรื่อง

จากการศึกษาภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของผู้นำตามลักษณะวิธีการปฏิบัติงานได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ถือระเบียบแบบแผน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยกเหตุผลทางระเบียบเป็นข้ออ้างอิง การติดต่อสื่อสารผู้ใต้บังคับบัญชาแบบการสื่อสารแบบทางเดียว

2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำปฏิบัติการแบบใช้อำนาจ รู้จักแต่วิธีสั่งงาน ไม่สอนหรือแนะนำงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความกลัวและหวาดเกรง

3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบจูงใจ มีความเป็นกันเอง เข้าหาได้ง่าย มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

4. ภาวะการเป็นผู้นำแบบร่วมใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ แต่ก็ยังคงรักษาและสงวนหน้าที่ในการตัดสินใจไว้

### 4.4 การสื่อสาร

ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการภายในองค์การได้มีการกำหนดเอาไว้ก่อนแล้วตามสายบังคับบัญชา ผู้บริหารจะใช้ช่องทางเหล่านี้เพื่อสั่งงานการประสานงานและการควบคุมงาน แต่ควรจะใช้ช่องทางที่ไม่เป็นทางการด้วย จะก่อให้เกิดความพอใจให้กับพนักงานได้มากกว่าในขณะที่การติดต่อสื่อสารจะนำไปสู่การทำงานที่มีระเบียบและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารที่ลดพิธีรีตองที่เป็นทางการลงจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอิสระและกันเอง สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อธิบายถึงปัญหา เสนอข้อแนะนำและทำให้การติดต่อระหว่างกันสนุกสนาน น่าสนใจ ไม่เคร่งเครียด เพราะฉะนั้น ภายในองค์การควรจะมีทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการและการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการผสมกันไปด้วย ในระหว่างบุคลากรที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือหน่วยงานระดับเดียวกันควรส่งเสริมให้มีการติดต่อกันอย่างเสรี ในขณะที่หน่วยงานต่างระดับบกันอาจจะยังคงสนับสนุนมีการติดต่ออย่างเป็นการทาง

ในขณะเดียวกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจยินดีที่จะพัฒนาให้การติดต่อสื่อสารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ นับแต่การแสดงความต้องการให้ได้ทราบ การอธิบายข้อข้องใจ

การขจัดความไม่พอใจและเสริมสร้างความพอใจ รวมถึงเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของการสื่อสารไว้ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2527) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารหรือช่องทางการติดต่อกันระหว่างบุคคล หรือการกระทำที่จะทำให้เกิดการเข้าใจซึ่งกันและกัน ที่เป็นการแสดงให้คนอื่นได้รับทราบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อข่าวและประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆ เพื่อให้ทุกหน่วยทำงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วนงานใหญ่ และร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน ดังนั้นบรรดารายงานและข่าวสารต่างๆ จึงต้องผ่านไปถึงและกันให้ได้รู้กันอย่างทั่วถึง

สมยศ นาวีการ (2527) กล่าวว่า บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารมาจาการรับรู้ของสมาชิกในองค์การในด้านข่าวสารและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า โดยสมาชิกเห็นว่าองค์การไว้วางใจพวกเขา ส่งข่าวสารองค์การที่ถูกต้องและเพียงพอ รับฟังและต้องการข่าวสารจากลูกน้อง ปรึกษาหารือกับสมาชิกในองค์การและให้ความสำคัญกับมาตรฐานที่สูงและการทำงานที่ท้าทายแค่ไหน

การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชา เพราะต้องมีการบอกกล่าวหรือมีการใช้กระบวนการสื่อสารอย่างมากในการบริหารงาน ต้องสั่งการให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ต้องอ่าน ฟัง และสังเกต เพราะความเข้าใจเป็นบ่อเกิดของการยอมรับและการยอมรับจะสามารถพัฒนาทัศนคติและความพอใจได้

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1. ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้ส่งสารคือใครก็ตามที่พยายามจะถ่ายทอดข้อมูลไปให้ผู้อื่นทราบ โดยใช้สัญลักษณ์ 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ คำพูด การเขียน การแสดงกิริยา และรูปภาพ ซึ่งผู้รับก็จะรับโดยการฟัง การอ่าน การแปลกิริยา และการดูรูปแล้วแปลเป็นความเข้าใจ

2. สื่อ หรือวิธีการส่ง หรือช่องทางในการส่ง (Media) ประกอบด้วย ช่องทางการส่งและวิธีการที่ใช้ทำให้สามารถส่งสัญลักษณ์ให้ผู้รับเข้าใจได้

3. ผู้รับข่าวสาร (Receiver)

การสื่อสารระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างง่าย เพราะมีผู้ส่ง 1 คน และผู้รับอีก 1 คน ผู้ส่งสารพยายามส่งสารไปให้ถึงผู้รับสาร สารที่ส่งไปหมายรวมถึงทัศนคติและความคิดเห็นของผู้ส่งสารด้วย อาจเป็นความรู้สึกนึกคิดของตนเอง บางทีก็มีการ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ใกนารส่งข่าวอาจมีอุปสรรคขัดขวางบิดเบือนในระหว่างช่องทางที่ส่งสารผ่านไปหรือเกิดการบกพร่อง ดังนั้น จะต้องติดตามผลการส่งสารนั้น

Davis (1972) กล่าวว่า การจัดระบบการสื่อสารที่สามารถพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การและส่งเสริมขวัญของบุคลากรได้ คือ

1. ให้คำแนะนำและช่วยให้เกิดความพอใจในชีวิต
2. ช่วยให้มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ
3. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายขององค์การ วิธีการบริหาร และอธิบายถึงความพยายามของผู้บริหารในอันที่จะสนองความต้องการของบุคลการทุกคน
4. ช่วยบุคลากรในการแก้ปัญหาส่วนตัวที่มีมาจากครอบครัว
5. ให้กำลังใจ ชี้แนวทางของชีวิตในรายที่สิ้นหวังหรือหมดกำลังใจ เบื่อหน่ายก็จะหาทางออกหรือให้คำแนะนำที่จะปฏิบัติตนให้มีความกระตือรือร้นในชีวิตมากขึ้น

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษา องค์การเอื้อการเรียนรู้ ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของนักเทคโนโลยีการศึกษาและองค์การเอื้อการเรียนรู้มากมาย ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาการสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ในกรณีตัวอย่าง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพโดยตรง

### 5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับนักเทคโนโลยีการศึกษา

ลาวัลย์ ปานดิษฐ์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาจำเป็นต้องใช้สมรรถภาพด้านทัศนคติในระดับมากที่สุด และการรับรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษาและหัวหน้าหน่วยมีความสอดคล้องกัน คือ สมรรถภาพย่อยที่จำเป็นต้องใช้มากที่สุดในการปฏิบัติงานคือ ตระหนักในความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและเทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะเกี่ยวกับโสตทัศนวัสดุ/โสตทัศนูปกรณ์ และการเป็นคนใฝ่รู้

พวงทอง สถิตพงศ์สถาพร (2533) ศึกษาเรื่อง บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะตัวกลางการแพร่กระจายนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูโสตทัศนศึกษามีความเห็นว่า นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาทในฐานะตัวกลางการแพร่กระจายนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการศึกษาในด้านการแนะนำนวัตกรรม การให้รายละเอียดและการใช้นวัตกรรม การสาธิต การฝึกอบรมการใช้นวัตกรรม การให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก และการเสริมแรงหลักการใช้นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ชาญชัย พิพัฒน์สันติกุล (2529) ศึกษาเรื่อง สภาพของเทคโนโลยีการศึกษาไทยในปี 2550 ตามความคาดการณ์นักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า ในปี 2550 การเรียนรายบุคคลเน้นความรู้มากกว่าเนื้อหา โดยจัดแหล่งค้าหาความรู้ ในการศึกษาระดับปริญญาตรีเน้นการใช้เครื่องมือและการแนะนำบุคคลอื่นและถ่ายทอดความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเครื่องมือสมัยใหม่ และในระดับบัณฑิตศึกษาเน้นความเชี่ยวชาญแขนงหนึ่งโดยเฉพาะ เน้นการออกแบบระบบ การวิจัยทางเทคโนโลยีการศึกษาและการจัดฝึกอบรม ด้านบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรทางเทคโนโลยีการศึกษาในปี 2550 พบว่า บุคลากรทางเทคโนโลยีมีบทบาทเป็นผู้วิจัย เป็นผู้วางแผนและวิเคราะห์งานทางเทคโนโลยีการศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี

### 5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การเอื้อการเรียนรู้

ประพันธ์ หาญขว้าง (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวทางพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต พบว่า เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เกิดคุณค่าอย่างต่อเนื่องค์อการเรียนรู้ขององค์การและบุคคลในองค์การ

กัลยาณี คำแดง (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีความแตกต่างระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มอายุงาน โดยกลุ่มอายุงานไม่เกิน 20 ปี มีลักษณะใฝ่ใจพัฒนาตนแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป และทัศนคติต่องานหรือองค์การ และตัวแปรในด้านสายงานอาชีพไม่มีคามแตกต่างกัน

สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้ศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ความพร้อมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความต้องการของแต่ละบุคคล สิ่งเสริมแรงเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับบุคคล และใน

ระดับองค์การต้องสนับสนุนบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกัน

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กรอบแนวคิดของ Marquardt (1996) พบว่า อายุและสถานะทางตำแหน่งมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ในด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบรรยากาศองค์การ โดยอาศัยความตั้งใจจริง ความร่วมมือร่วมใจกัน ใช้เวลาภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิกในองค์การเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง แนวคิดและวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ธนาคารไทยพานิชย์ จำกัด (มหาชน) ของ วรนาถ แสงจันทร์ (2540) พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีวุฒิภาวะสามารถรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยใช้แนวคิดและวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรควิเคราะห์นโยบายในการพัฒนาและเป้าหมายหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และองค์การควรเปิดโอกาสและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวคิดองค์การเอื้อการเรียนรู้ โดยศึกษาแนวคิดและกิจกรรมที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อมให้สมาชิกในองค์การเกิดการพัฒนาตนเองตลอดเวลา วิธีการในการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์การ การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์การเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการประเมินผล

### 5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า การรับรู้รูปแบบการบริหารในด้านความร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยส่งผลกระทบเป็นอย่างมาก

มยุรี รังษีสมบัติศิริ (2530) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Likert พบว่า แบบพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับความความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตัวแปรย่อยที่ส่งผล ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้า และการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้นำแบบปรึกษาหารือและแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด

เสน่ห์ จุ้ยโต (2541) ศึกษาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ที่มาของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารคือ การขัดเกลาทางสังคม การศึกษาในระบบ ประสบการณ์ในอาชีพ และวัฒนธรรมขององค์การ และวิสัยทัศน์ในการบริหารอุดมศึกษาของผู้บริหารระดับสูงมี 5 ประการคือ มหาวิทยาลัยทางไกลและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การบริหารความขัดแย้ง ความเป็นสากล การกระจายอำนาจ และการบริหารองค์การเชิงธุรกิจ

สุพัตรา จันทร์เทียน (2543) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตามกรอบแนวคิดของ Litwin & Stringer 8 มิติ คือ โครงสร้าง การตัดสินใจ ความเป็นอิสระและความยืดหยุ่น การยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความมั่นคง และการติดต่อและเผยแพร่ข่าวสาร พบว่า การรับรู้บรรยากาศทั้ง 8 มิติของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง ยกเว้นในด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

พรทิพย์ เก็งธรรม (2535) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจใน

การทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งผู้บริหารการฝึกอบรม และมีวิชาชีพที่มั่นคง

กัลยิมา โตกะคุณะ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการสื่อสาร บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนังงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมันและฝรั่งเศสในประเทศไทยพบว่า บรรยากาศการสื่อสารมีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ บรรยากาศการสื่อสาร เพศชาย อายุและความพึงพอใจในการสื่อสาร

วนิดา เตชะวิศิษฐ์พงษ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารชั้นต้นและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารในองค์การ พบว่า กลามตัวอย่างมีความพึงพอใจในบรรยากาศการสื่อสารด้านต่างๆ ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยคือ ความพึงพอใจในงาน การใช้ข้อมูลและข่าวสารที่เพียงพอ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การ การจัดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดให้มีสื่อในการติดต่ออย่างมีคุณภาพ การอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อกันได้ การสร้างความพอใจในระบบการติดต่อสื่อสารโดยส่วนรวมของทั้งองค์การ

จากการประมวลหลักการและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษระไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพที่ผู้วิจัยคัดเลือกเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ คือ รางวัลและผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ การสื่อสาร โครงสร้างองค์การ และภาวะผู้นำ ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากับตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านลักษณะของหน่วยงาน

3. เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

**ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 แห่ง

**กลุ่มตัวอย่าง**

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 แห่ง (รายละเอียดในภาคผนวก ก) รวมทั้งสิ้น 608 คน

2. ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสำรวจรายชื่อนักเทคโนโลยีการศึกษาด้วยตนเองและทางโทรศัพท์จากงานการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานเทคโนโลยีการศึกษาโดยเฉพาะ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม(ดูรายละเอียดในภาคผนวก ค) ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น

1.1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

1.2 แบบสอบถามลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ ลักษณะของผู้นำ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ ซึ่งมีทั้งแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียวและเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

2. สร้างแบบสอบวัดลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบวัดลักษณะแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไขแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์การเอื้อการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงของเนื้อหาด้านลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ และความสัมพันธ์ของตัวแปรคัดสรรกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านนักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

5. นำแบบสอบถามและแบบวัดมาแก้ไขปรับปรุงความถูกต้องของเนื้อหาและภาษา แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวแทนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเทคโนโลยีการศึกษา จำนวน 20 ท่าน

6. แก้ไขปรับปรุงความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของเนื้อหาในแบบสอบถามอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

**ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้**

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา 1 ท่าน ตรวจความตรงของเนื้อหา ลักษณะของแบบสอบถาม และความภาษาที่ใช้สำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง จากนั้น นำไปทดลองกับกลุ่มทดลอง จำนวน 20 คน แล้วนำผลการทดลองจากกลุ่มทดลองมาปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของเนื้อหาก่อนนำไปใช้จริง

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ จึงได้ทำหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง เนื่องจากกลุ่มทดลองมีจำนวนน้อยเกินกว่า 60 คนขึ้นไป (ประคอง กรรณสูต, 2538) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบวัดลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในตอนที่ 3 ของแบบสอบถามมาคำนวณหาความเที่ยงด้วยวิธีการหา ค่าสัมประสิทธิแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง = .9507

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 9 - 13 กรกฎาคม 2544 โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแบบสอบถามตามจำนวนนักเทคโนโลยีการศึกษา และนัดวันมารับด้วยตนเอง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในต่างจังหวัด ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแบบสอบถามตามจำนวนนักเทคโนโลยีการศึกษาทางไปรษณีย์ โดยแนบซองและติดแสตมป์พร้อมชื่อและที่อยู่ เพื่อความสะดวกในการส่งกลับ และนัดวันมารับด้วยตนเองในบางหน่วยงาน

2. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงทพมหานครและปริมณฑล และ

เดินทางไปเก็บในจังหวัดนครราชสีมา มหาสารคาม ขอนแก่น เชียงใหม่ นครปฐม และปทุมธานี ระหว่างวันที่ 16 -21 กรกฎาคม 2544 และรอรับทางไปรษณีย์ จนถึงวันที่ 10 สิงหาคม 2544

3. โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 27 กรกฎาคม 2544 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

4. โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1-3 สิงหาคม 2544 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

5. โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 8-10 สิงหาคม 2544 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนด้วยตนเอง

6. คัดเลือกแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 853 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 617 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.33 และคัดเลือกเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 608 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.28

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 for Windows

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบวัดลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพลงคะแนน โดยกำหนดรหัสของตัวแปรในแบบสอบถามดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรคัดสรรในด้านสถานภาพส่วนบุคคล

| | |
|---|---|
| เพศ | ชาย ให้คะแนนเท่ากับ 1<br>หญิง ให้คะแนนเท่ากับ 2 |
| อายุ | อายุต่ำกว่า 25 ปี, อายุ 25-35 ปี, อายุ 36-45 ปี, และ อายุ 45 ปีขึ้นไป ให้คะแนนเรียงจาก 1-4 |
| ระดับการศึกษา | ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี ให้คะแนนเรียงจาก 1-3 |
| ประสบการณ์ | ต่ำกว่า 1 ปี, 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี ให้คะแนนเรียงจาก 1-6 |
| รายได้ต่อเดือน | น้อยกว่า 5,000 บาท, 5,000-10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และ |

มากกว่า 20,000 บาท ให้คะแนนเรียงจาก 1-5

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรคัดสรรในด้านลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน

ระดับตำแหน่ง ฝ่ายบริหาร, ฝ่ายผลิต และฝ่ายบริการ ให้คะแนนเรียงจาก 1-3

หน้าที่รับผิดชอบ ผลิตสื่อกราฟิคพื้นฐาน, ผลิตสื่อกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์, ผลิตรายการโทรทัศน์, ให้บริการสื่อการสอน, ให้บริการคอมพิวเตอร์, ให้บริการวัสดุตีพิมพ์, ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน, ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค, ให้คำปรึกษาด้านสื่อ, วิจัยและพัฒนาสื่อ, จัดฝึกอบรม ให้คะแนนจาก

ตอบในตัวเลือกนั้น ให้คะแนนเท่ากับ 1

ไม่ตอบตัวเลือกนั้น ให้คะแนนเท่ากับ 0

ลักษณะผู้นำ แบบเจ้าระเบียบ, แบบเผด็จการ, แบบจูงใจ และแบบร่วมใจ ให้คะแนนเรียงจาก 1-4

โครงสร้างองค์การ แบบซับซ้อนและแบบไม่ซับซ้อน ให้คะแนนเรียงจาก 1-2

ความก้าวหน้าในการทำงาน บางระดับตามสภาพความเป็นจริงและระดับความถี่ออกเป็น 5 ระดับ คือ

ความเป็นจริง/ความถี่ มากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5

ความเป็นจริง/ความถี่ มาก ให้คะแนนเท่ากับ 4

ความเป็นจริง/ความถี่ ปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3

ความเป็นจริง/ความถี่ น้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2

ไม่เป็นจริง/ไม่เคย ให้คะแนนเท่ากับ 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ โดยแบ่งระดับตามสภาพความเป็นจริง ออกเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5
มาก ให้คะแนนเท่ากับ 4
ปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3
น้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2
ไม่มี ให้คะแนนเท่ากับ 1

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย
1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation)

6. ศึกษาตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน โดยใช้ตัวแปรคัดสรรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

7. คัดเลือกตัวแปรคัดสรรที่ดีที่สุด ด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน ที่ร่วมกันอธิบานความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**กรอบแนวคิด**

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 853 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 608 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.28

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 for Windows ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอในรูปตารางความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน นำเสนอในรูปตารางความถี่และร้อยละ และในรูปตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ นำเสนอในรูปตารางค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ พร้อมทั้งผลการหาตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง**

ผู้วิจัยได้นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละเป็นรายข้อ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 438 | 72.0 |
| หญิง | 170 | 28.0 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 36 | 5.9 |
| 25 – 35 ปี | 262 | 43.1 |
| 36 – 45 ปี | 216 | 35.5 |
| สูงกว่า 45 ปี | 94 | 15.5 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | 29 | 4.8 |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | 101 | 16.6 |
| ปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | 189 | 31.1 |
| ปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | 168 | 27.6 |
| สูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | 98 | 16.1 |
| สูงกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | 23 | 3.8 |
| ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 29 | 4.8 |
| 1 – 5 ปี | 174 | 28.6 |
| 6 – 10 ปี | 159 | 26.2 |
| 11 – 15 ปี | 77 | 12.7 |
| 16 – 20 ปี | 98 | 16.1 |
| มากกว่า 20 ปี | 71 | 11.7 |

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

| ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| รายได้ต่อเดือน | | |
| น้อยกว่า 5,000 บาท | 10 | 1.6 |
| 5,000 – 10,000 บาท | 296 | 48.7 |
| 10,001 – 15,000 บาท | 173 | 28.5 |
| 15,001 – 20,000 บาท | 87 | 14.3 |
| มากกว่า 20,000 บาท | 42 | 6.9 |

จากตารางที่ 1 พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.0 มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.1 และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.9 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษาหรือเทคโนโลยีการศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.1 และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีสาขาอื่นๆ ที่ไม่ใช่ด้านโสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษามีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน

2.1 ผู้วิจัยได้นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในด้าน ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำ และโครงสร้างองค์การ มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละเป็นรายข้อ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

| ตัวแปรคัดสรร | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| ตำแหน่ง | | |
| ฝ่ายบริหาร | 76 | 12.5 |
| ฝ่ายผลิต | 257 | 42.3 |
| ฝ่ายบริการ | 275 | 45.2 |

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในด้านตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี

| ตัวแปรคัดสรร | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| หน้าที่รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | |
| ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ) | 166 | 27.3 |
| ผลิตสื่อกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ | 228 | 37.5 |
| ผลิตรายการโทรทัศน์ | 181 | 29.8 |
| ให้บริการสื่อการสอน | 318 | 52.3 |
| ให้บริการคอมพิวเตอร์ | 158 | 26.0 |
| ให้บริการวัสดุตีพิมพ์ | 87 | 14.3 |
| ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน | 243 | 40.0 |
| ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค | 263 | 43.3 |
| ให้คำปรึกษาด้านสื่อ | 285 | 46.9 |
| วิจัยและพัฒนาสื่อ | 84 | 13.8 |
| จัดฝึกอบรม | 107 | 17.6 |
| ลักษณะของหัวหน้าศูนย์ | | |
| แบบเจ้าระเบียบ | 60 | 9.9 |
| แบบเผด็จการ | 82 | 13.5 |
| แบบจูงใจ | 193 | 31.7 |
| แบบรวมใจ | 273 | 44.9 |
| โครงสร้างองค์การ | | |
| ซับซ้อน | 13 | 18.1 |
| ไม่ซับซ้อน | 59 | 81.9 |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในด้านตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยี

| ตัวแปรคัดสรร | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| การมีอุปกรณ์ให้ใช้อย่างเพียงพอ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) | | |
| เครื่องฉาย | 323 | 53.1 |
| เครื่องเสียง | 339 | 55.8 |
| คอมพิวเตอร์ | 348 | 57.2 |
| อุปกรณ์การตัดต่อ | 206 | 33.9 |
| อุปกรณ์บันทึกเสียง | 305 | 50.2 |
| ระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (Internet) | 268 | 44.1 |

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งฝ่ายบริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 และมีผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.5 มีหน้าที่ให้บริการสื่อการสอน ให้คำปรึกษาด้านสื่อและให้คำปรึกษาด้านเทคนิคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.3, 46.9 และ 43.3 ตามลำดับ และมีหน้าที่ด้านการวิจัยและพัฒนาสื่อน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 13.8

ในด้านลักษณะของหน่วยงาน พบว่า ลักษณะของผู้นำในหน่วยงานส่วนใหญ่มีลักษณะความเป็นผู้นำแบบร่วมใจ คิดเป็นร้อยละ 44.9 และลักษณะผู้นำที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้นำแบบเจ้าระเบียบ คิดเป็นร้อยละ 9.9 โครงสร้างองค์การส่วนใหญ่เป็นแบบไม่ซับซ้อน คิดเป็นร้อยละ 81.9 โดยมีโสตทัศนูปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร มากที่สุดคือ คอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาคือเครื่องเสียงและเครื่องฉาย คิดเป็นร้อยละ 55.8 และ 59.1 ตามลำดับ

2.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน มาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในด้านรางวัลและผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และอำนาจตัดสินใจ

| ตัวแปรคัดสรร | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความเป็นจริง |
|---|---|---|---|
| รางวัลในการทำงาน | | | |
| เลื่อนขั้นเงินเดือน | 2.59 | 0.98 | ปานกลาง |
| เลื่อนตำแหน่ง | 2.16 | 0.99 | น้อย |
| เข้าอบรม/ดูงานในประเทศ | 2.23 | 0.85 | น้อย |
| เข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ | 1.63 | 0.80 | น้อย |
| ได้รับคำยกย่อง ชมเชย | 2.31 | 0.91 | น้อย |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา | | | |
| เลื่อนขั้นเงินเดือน | 3.55 | 0.94 | มาก |
| เลื่อนตำแหน่ง | 3.48 | 0.93 | ปานกลาง |
| เข้าอบรม/ดูงานในประเทศ | 3.10 | 0.76 | ปานกลาง |
| เข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ | 1.76 | 0.94 | น้อย |
| ได้รับคำยกย่อง ชมเชย | 2.20 | 0.90 | น้อย |
| อำนาจตัดสินใจ | | | |
| อยู่ในความควบคุมของหัวหน้าหน่วยงาน | 2.10 | 0.92 | น้อย |
| มีอิสระในการตัดสินใจได้ทันที | 3.55 | 0.94 | มาก |

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานในระดับมาก 2 อันดับ คือ การมีอิสระในการตัดสินใจได้ทันที ($\bar{x}$ = 3.55) และในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x}$ = 3.55) มีลักษณะในระดับปานกลาง 3 อันดับ คือ ได้รับรางวัลในการทำงานด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{x}$ = 2.59) , ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x}$ = 3.48) และในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ ($\bar{x}$ = 3.10) นอกนั้นเป็นลักษณะที่มีในระดับน้อยทั้งสิ้น

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความเป็นจริง |
|---|---|---|---|
| 1. ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ | 4.18 | 0.80 | มาก |
| 2. ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของตนเอง | 4.13 | 0.76 | มาก |
| 3. ตระหนักและเห็นภาพอนาคตที่ต้องการ | 4.05 | 0.81 | มาก |
| 4. กระตือรือร้นและค้นคว้าที่จะเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ | 3.91 | 0.81 | มาก |
| 5. นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเอง | 3.86 | 0.83 | มาก |
| 6. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี | 3.85 | 0.69 | มาก |
| 7. ฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถทำงานได้คล่องแคล่ว | 3.85 | 0.76 | มาก |
| 8. เชื่อว่าการยอมรับสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวทำให้ตนเองหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ | 3.83 | 0.78 | มาก |
| 9. ติดตามข่าวสารด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ สม่ำเสมอ | 3.82 | 0.85 | มาก |
| 10. วางแผนอนาคตของตนเองไว้ล่วงหน้า | 3.81 | 0.84 | มาก |
| 11. ไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อภาพอนาคตของตนเอง | 3.81 | 0.81 | มาก |
| 12. นำเทคนิคต่างๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน | 3.81 | 0.78 | มาก |
| 13. วางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานทุกครั้ง | 3.78 | 0.75 | มาก |

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความเป็นจริง |
|---|---|---|---|
| 14. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี | 3.77 | 0.74 | มาก |
| 15. ไตร่ตรองและคาดเดาผลลัพธ์ของการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง | 3.76 | 0.74 | มาก |
| 16. การเห็นภาพอนาคตของตนเองเป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ | 3.73 | 0.86 | มาก |
| 17. มีความพยายามและความอดทนเพื่อทำให้ภาพอนาคตของตนเองเกิดขึ้น | 3.73 | 0.82 | มาก |
| 18. มุ่งมั่นที่จะทำให้ภาพอนาคตของตนเองเกิดขึ้นจริง | 3.68 | 0.90 | มาก |
| 19. สามารถจัดการงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ได้รวดเร็ว | 3.68 | 0.76 | มาก |
| 20. สามารถบอกสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ | 3.67 | 0.74 | มาก |
| 21. เมื่อท้อแท้ ให้กำลังใจตนเองโดยมองเห็นผลของการกระทำใหม่ที่ตนเองจะได้รับเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ | 3.66 | 0.77 | มาก |
| 22. คิดสร้างสรรค์วิธีการต่างๆ ที่จะทำให้ภาพอนาคตของตนเองเกิดขึ้นจริง | 3.64 | 0.83 | มาก |
| 23. ปรับตัวได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของตนเอง | 3.64 | 0.72 | มาก |
| 24. เมื่อพบปัญหา สามารถปรับเปลี่ยนความท้อแท้ให้เป็นแรงกระตุ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ | 3.62 | 0.80 | มาก |
| 25. ยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน | 3.60 | 0.81 | มาก |
| 26. มองเห็นภาพอนาคตของตนเอง เห็นตนเองในภาพอนาคตที่ต้องการนั้น | 3.48 | 0.94 | มาก |

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความเป็นจริง |
|---|---|---|---|
| 27. การเปลี่ยนภาพอนาคตเพื่อให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของตนเอง ทำให้รู้สึกสบายใจ | 3.47 | 0.82 | มาก |
| 28. พอใจความรู้ ความสามารถ และทักษะในปัจจุบันของตนเอง | 3.41 | 0.82 | ปานกลาง |
| 29. เปลี่ยนภาพอนาคตเพื่อให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของตนเอง | 3.40 | 0.82 | ปานกลาง |
| 30. ปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาด | 3.40 | 0.70 | ปานกลาง |
| 31. การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นไปตามแผนการที่คาดหวังไว้ | 3.37 | 0.79 | ปานกลาง |
| 32. เชื่อว่าภาพอนาคตที่คาดหวังไว้มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง | 3.35 | 0.94 | ปานกลาง |
| 33. อธิบายภาพอนาคตของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน | 3.34 | 0.90 | ปานกลาง |
| 34. หน่วยงานของตนเองมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน | 3.26 | 0.97 | ปานกลาง |
| 35. เคยท้อแท้ สิ้นหวัง เมื่อไม่สามารถปฏิบัติตนตามภาพอนาคตของตนเองได้ | 3.23 | 0.98 | ปานกลาง |
| 36. ภาพอนาคตของตนเองมีลักษณะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน | 3.22 | 0.87 | ปานกลาง |
| 37. ได้รับคำชมเชยเรื่องความสามารถของตนเองจากเพื่อนร่วมงาน / หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา / อาจารย์และนิสิตที่ขอรับบริการ | 3.18 | 0.87 | ปานกลาง |
| 38. เปิดเผยภาพอนาคตในการทำงานของตนเองให้ผู้อื่นทราบ | 3.18 | 0.82 | ปานกลาง |
| 39. ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้แล้ว | 3.06 | 0.89 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความเป็นจริง |
|---|---|---|---|
| 25. ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบันของตนเอง | 2.75 | 0.91 | ปานกลาง |
| รวมลักษณะองค์การเอื้อการเรียนรู้ | 3.60 | 0.30 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.60) ลักษณะย่อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}$ = 4.18) ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของตนเอง ($\bar{x}$ = 4.13) และตระหนักและเห็นภาพอนาคตที่ต้องการ ($\bar{x}$ = 4.05) และพบว่าลักษณะที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีน้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบันของตนเอง ($\bar{x}$ = 2.75)

<u>ตอนที่ 4</u> ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ พร้อมทั้งผลการหาตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

<u>สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

| | | |
|---|---|---|
| Y | หมายถึง | ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ |
| X 1 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ) |
| X 2 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) |
| X 3 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตรายการโทรทัศน์ |
| X 4 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการสื่อการสอน |
| X 5 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการคอมพิวเตอร์ |
| X 6 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการวัสดุตีพิมพ์ |
| X 7 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน |

| | | |
|---|---|---|
| X 8 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค |
| X 9 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านสื่อ |
| X 10 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ - วิจัยและพัฒนาสื่อ |
| X 11 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบ – จัดฝึกอบรม |
| X 12 | หมายถึง | หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่น ประเมินสื่อ |
| X 13 | หมายถึง | มีเครื่องฉายให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 14 | หมายถึง | มีเครื่องเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 15 | หมายถึง | มีคอมพิวเตอร์ให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 16 | หมายถึง | มีอุปกรณ์การตัดต่อให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 17 | หมายถึง | มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 18 | หมายถึง | มีระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (internet) ให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 19 | หมายถึง | มีโสตทัศนูปกรณ์อื่นๆ ให้ใช้อย่างเพียงพอ |
| X 20 | หมายถึง | โครงสร้างองค์การ |
| X 21 | หมายถึง | ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน |
| X 22 | หมายถึง | ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง |
| X 23 | หมายถึง | ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ |
| X 24 | หมายถึง | ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ |
| X 25 | หมายถึง | ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย |
| X 26 | หมายถึง | เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น |
| X 27 | หมายถึง | ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น |
| X 28 | หมายถึง | มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน |
| X 29 | หมายถึง | สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที |
| X 30 | หมายถึง | 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน |
| X 31 | หมายถึง | 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนตำแหน่ง |
| X 32 | หมายถึง | 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการยกย่อง ชมเชย |
| X 33 | หมายถึง | 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานในประเทศ |
| X 34 | หมายถึง | 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ |
| X 35 | หมายถึง | เพศหญิง |
| X 36 | หมายถึง | เพศชาย |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| | | |
|---|---|---|
| X 37 | หมายถึง | อายุต่ำกว่า 25 ปี |
| X 38 | หมายถึง | อายุ 25 – 35 ปี |
| X 39 | หมายถึง | อายุ 36- 45 ปี |
| X 40 | หมายถึง | อายุสูงกว่า 45 ปี |
| X 41 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา |
| X 42 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ |
| X 43 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ |
| X 44 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา |
| X 45 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา |
| X 46 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ |
| X 47 | หมายถึง | วุฒิการศึกษาอื่นๆ |
| X 48 | หมายถึง | ตำแหน่งฝ่ายบริหาร |
| X 49 | หมายถึง | ตำแหน่งฝ่ายบริการ |
| X 50 | หมายถึง | ตำแหน่งฝ่ายผลิต |
| X 51 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี |
| X 52 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 1 –5 ปี |
| X 53 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 6 – 10 ปี |
| X 54 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 11 – 15 ปี |
| X 55 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 15 – 20 ปี |
| X 56 | หมายถึง | ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษามากกว่า 20 ปี |
| X 57 | หมายถึง | รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท |
| X 58 | หมายถึง | รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท |
| X 59 | หมายถึง | รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท |
| X 60 | หมายถึง | รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท |
| X 61 | หมายถึง | รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท |
| X 62 | หมายถึง | หัวหน้าศูนย์แบบเจ้าระเบียบ |
| X 63 | หมายถึง | หัวหน้าศูนย์แบบเผด็จการ |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| | | |
|---|---|---|
| X 64 | หมายถึง | หัวหน้าศูนย์แบบจูงใจ |
| X 65 | หมายถึง | หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ |
| X 66 | หมายถึง | โครงสร้างองค์การซับซ้อน |
| X 67 | หมายถึง | โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน |
| r | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| $R^2$ | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย |
| B | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ |
| beta | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | Y | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| 1 | -.124*** | 1.000** | | | | | | | | | | |
| 2 | -.185*** | .418** | 1.000** | | | | | | | | | |
| 3 | -.105*** | -.076*** | .060** | 1.000** | | | | | | | | |
| 4 | -.167*** | .216** | .148** | -.062*** | 1.000** | | | | | | | |
| 5 | -.154*** | .142** | .277** | .024** | .153** | 1.000** | | | | | | |
| 6 | -.156*** | .277** | .198** | -.122*** | .221** | .133** | 1.000** | | | | | |
| 7 | -.090*** | .156** | .062** | -.032*** | .463** | .175** | .213** | 1.000** | | | | |
| 8 | -.258*** | .165** | .263** | .143** | .289** | .240** | .174** | .243** | 1.000** | | | |
| 9 | -.268*** | .223** | .239** | .095** | .343** | .180** | .219** | .317** | .510** | 1.000 | | |
| 10 | -.118*** | .108** | .182** | .219** | .001** | .100** | .122** | -.006*** | .208** | .283** | 1.000 | |
| 11 | -.179*** | .066** | .115** | .020** | .113** | .248** | .144** | .117** | .303** | .267** | .291** | 1.000** |
| 12 | -.022*** | -.084*** | -.135*** | -.094*** | -.150*** | -.073*** | -.035*** | -.173*** | -.057*** | -.087*** | .079** | -.031*** |
| 13 | -.191*** | .065** | .074** | .020** | .225** | .113** | .101** | .221** | .255** | .169** | .109** | .157** |
| 14 | -.104*** | .048** | .088** | .030** | .210** | .143** | .080** | .260** | .183** | .107** | -.008*** | .125** |
| 15 | -.118*** | .067** | .120** | .032** | .013** | .179** | .002** | -.001*** | .077** | -.007*** | .086** | .076** |
| 16 | -.100*** | -.025*** | .005** | .347** | .030** | .027** | -.064*** | -.052*** | .111** | .045** | .096** | .025** |
| 17 | -.140*** | -.017*** | .059** | .167** | .188** | .073** | -.053*** | .175** | .127** | .079** | .037** | .081** |
| 18 | -.123*** | .051** | .202** | .117** | -.041*** | .184** | .025** | -.028*** | .128** | .089** | .201** | .051** |
| 19 | -.057*** | .040** | -.032*** | .062** | .068** | -.028*** | .061** | -.041*** | .026** | .079** | .096** | .063** |
| 20 | -.073*** | .079** | -.078*** | -.152*** | .023** | .249** | .120** | -.031*** | -.237*** | -.264*** | -.052*** | .292** |
| 21 | .211** | .014** | .034** | -.008*** | -.007*** | .036** | -.082*** | -.044*** | -.041*** | -.039*** | -.101*** | -.090*** |
| 22 | .152** | .049** | .022** | -.022*** | .038** | .008** | -.019*** | -.001*** | .023** | -.002*** | -.098*** | -.081*** |
| 23 | .173** | .033** | -.016*** | -.007*** | -.041*** | -.008*** | -.039*** | -.031*** | -.047*** | -.037*** | -.070*** | -.119*** |
| 24 | .050** | .089** | .028** | -.111*** | .065** | .024** | .028** | .029*** | .046** | .059** | -.024*** | -.039*** |
| 25 | .217** | -.034*** | -.060*** | .008** | .001** | -.026*** | -.075*** | .021** | -.029*** | -.035*** | -.136*** | -.142*** |
| 26 | .344** | -.068*** | -.051*** | .038** | -.036*** | -.055*** | -.068*** | -.051*** | -.081*** | -.047*** | -.051*** | -.064*** |
| 27 | .370** | -.063*** | -.080*** | -.002*** | -.047*** | -.100*** | -.076*** | -.083*** | -.070*** | -.050*** | -.035*** | -.042*** |
| 28 | .302** | -.102*** | -.076*** | -.007*** | -.062*** | -.069*** | -.032*** | -.050*** | -.095*** | -.094*** | -.030*** | -.057*** |
| 29 | .266** | -.090*** | -.063*** | -.014*** | -.114*** | -.031*** | -.083*** | -.025*** | -.144*** | -.102*** | -.040*** | -.055*** |
| 30 | .149** | .043** | .025** | -.066*** | .001** | .014** | -.037*** | .018*** | -.103*** | -.051*** | .021** | -.013*** |
| 31 | .099** | .004** | -.056*** | .017** | -.044*** | -.059*** | -.081*** | -.019*** | -.018*** | -.130*** | -.071*** | -.112*** |
| 32 | .242** | -.016*** | -.105*** | .021** | -.081*** | -.059*** | -.083*** | -.067*** | -.082*** | -.163*** | -.108*** | -.185*** |
| 33 | .229** | -.042*** | -.116*** | -.036*** | -.052*** | -.059*** | -.027*** | -.039*** | -.084*** | -.170*** | -.151*** | -.195*** |
| 34 | .086** | .026** | -.024*** | -.015*** | .034** | .040** | -.011*** | .040** | .091** | -.049*** | -.045*** | -.020*** |
| 35 | -.074*** | .028** | -.062*** | .101** | .124** | -.007*** | -.007*** | .082** | .233** | .071** | .048** | .028** |
| 36 | .074** | -.028*** | .062** | -.101*** | -.124*** | .007** | .007** | -.082*** | -.233*** | -.071*** | -.048*** | -.028*** |
| 37 | -.041*** | .013** | .050** | .133** | -.086** | -.058*** | -.037*** | -.123*** | .036** | -.016*** | .080** | .043** |
| 38 | .008** | .011** | -.149*** | -.022*** | .040** | -.090*** | .033** | .066** | .022** | .079** | .060** | .114** |
| 39 | .008** | .092** | .121*** | -.013*** | .041** | .072** | -.001*** | .023** | .038** | .022** | -.051*** | -.063*** |
| 40 | .051** | -.146*** | .012** | -.040*** | -.053*** | .067** | -.020*** | -.041*** | -.104*** | -.127*** | -.066*** | -.101*** |
| 41 | -.223*** | -.001*** | .078** | .078** | .049** | .045** | -.019*** | -.069*** | .102** | .071** | .090** | .083** |
| 42 | -.056*** | .098** | .173** | .090** | -.034*** | .076** | .026** | -.044*** | .148** | .170** | .111** | .132** |
| 43 | -.037*** | -.100*** | -.053*** | .073** | -.001*** | -.154*** | .000** | .046** | -.025*** | .013** | .088** | .025** |
| 44 | .055** | -.067*** | -.111*** | -.060*** | -.072*** | .066** | -.010*** | -.040*** | -.066*** | -.024*** | .104** | .002** |
| 45 | .126** | .078** | -.049** | -.174*** | .083** | -.026*** | .000** | .075** | -.096*** | -.180*** | -.343*** | -.150*** |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | Y | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | .052 | .063 | .047 | .035 | .035 | .039 | -.017 | .021 | .017 | -.021 | -.095* | -.089* |
| 47 | .046 | -.010 | .055 | .046 | -.020 | .042 | .029 | -.038 | -.033 | -.028 | -.040 | -.091* |
| 48 | .163** | .031 | -.026 | -.048 | -.002 | .031 | .041 | -.006 | -.212** | -.153** | -.238** | -.243** |
| 49 | -.114** | .149** | .253** | .252** | -.167** | .003 | .013 | -.203** | .060 | .085* | .220** | .108** |
| 50 | .011 | -.173** | -.241** | -.217** | .166** | -.026 | -.042 | .206** | .086* | .013 | -.064 | .053 |
| 51 | .013 | .051 | .094* | .112** | -.090* | -.008 | .003 | -.038 | .149** | .102* | .067 | .022 |
| 52 | -.075 | .061 | -.103* | .142** | .080* | -.148** | .020 | -.003 | .075 | .157** | .106** | .063 |
| 53 | -.021 | -.047 | .020 | -.022 | -.021 | .037 | .008 | -.026 | -.032 | -.079 | .032 | .059 |
| 54 | .027 | .056 | .040 | -.131** | .042 | .068 | -.056 | .109** | .033 | .011 | -.034 | .033 |
| 55 | .039 | -.063 | -.012 | -.086* | -.051 | -.016 | -.051 | .002 | -.069 | -.063 | -.149** | -.115** |
| 56 | .053 | -.042 | .028 | -.010 | -.009 | .110** | .075 | -.048 | .117** | -.120** | -.033 | -.087* |
| 57 | -.036 | .021 | .073 | -.084* | -.046 | .047 | .016 | -.026 | .035 | .044 | .052 | .026 |
| 58 | -.104* | .065 | .034 | .109** | -.008 | -.038 | .013 | -.099* | .133** | .143** | .142** | .156** |
| 59 | .068 | -.055 | -.046 | -.092* | -.004 | -.034 | -.096* | .105** | -.045 | -.021 | -.075 | -.053 |
| 60 | .019 | -.013 | -.042 | -.042 | -.033 | .028 | .033 | -.031 | -.079 | -.096* | -.027 | -.095* |
| 61 | .076 | -.022 | .037 | -.035 | .090* | .073 | .093* | .063 | -.089* | -.134** | -.135** | -.096* |
| 62 | -.031 | -.008 | .017 | -.038 | .026 | .058 | -.022 | .000 | -.023 | .001 | .069 | .081* |
| 63 | -.105** | -.039 | .047 | -.038 | -.030 | .003 | .024 | -.002 | -.073 | -.063 | -.009 | .018 |
| 64 | .110** | .053 | .017 | .019 | .042 | -.055 | .047 | .088* | .032 | .067 | -.055 | .018 |
| 65 | -.012 | -.018 | -.059 | .031 | -.035 | .015 | -.047 | -.080* | .034 | -.020 | .016 | -.078 |
| 66 | .079 | -.012 | .021 | .022 | -.005 | -.068 | -.005 | .005 | -.009 | .025 | -.073 | -.200** |
| 67 | .123** | .039 | -.022 | -.090* | .010 | .055 | .070 | -.016 | -.207** | -.160** | -.223** | -.126** |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| 13 | .002 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| 14 | -.067 | .650** | 1.000 | | | | | | | | | |
| 15 | .053 | .241** | .254** | 1.000 | | | | | | | | |
| 16 | .012 | .296** | .386** | .303** | 1.000 | | | | | | | |
| 17 | -.039 | .474** | .563** | .262** | .477** | 1.000 | | | | | | |
| 18 | .021 | .177** | .217** | .520** | .295** | .295** | 1.000 | | | | | |
| 19 | .130** | .052 | .062 | .021 | .144** | .064 | .040 | 1.000 | | | | |
| 20 | .164 | -.316** | -.070 | -.002 | -.127 | -.148 | -.095 | .102 | 1.000 | | | |
| 21 | -.065 | -.080* | -.039 | -.023 | .028 | -.030 | -.046 | .051 | .063 | 1.000 | | |
| 22 | .005 | -.028 | -.056 | -.041 | .003 | -.047 | -.090* | .030 | .091 | .713** | 1.000 | |
| 23 | -.011 | -.075 | -.054 | -.061 | .022 | -.051 | -.125** | .021 | .145 | .566** | .606** | 1.000 |
| 24 | .000 | .043 | .007 | -.031 | -.039 | -.038 | -.094* | .049 | .009 | .400** | .517** | .576** |
| 25 | -.023 | -.036 | -.030 | -.105** | .020 | -.043 | -.155** | .060 | .042 | .502** | .554** | .560** |
| 26 | .016 | -.164** | -.129** | -.158** | -.036 | -.090* | -.123** | .075 | .186 | .326** | .251** | .299** |
| 27 | .009 | -.142** | -.161** | -.179** | -.062 | -.122** | -.163** | .062 | .237* | .343** | .298** | .319** |
| 28 | .026 | -.147** | -.107** | -.202** | -.074 | -.066 | -.032 | .059 | .180 | .191** | .118** | .163** |
| 29 | .060 | -.098* | -.043 | -.124** | -.044 | -.055 | -.011 | .041 | .256* | .227** | .134** | .201** |
| 30 | -.051 | -.084* | -.073 | -.010 | -.044 | -.047 | .013 | -.006 | .114 | .269** | .170** | .132** |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | -.029 | -.076 | -.033 | -.007 | .041 | -.012 | -.039 | -.052 | -.041 | .251** | .325** | .270** |
| 32 | -.001 | -.114** | -.105** | -.109** | .014 | -.089* | -.081* | -.049 | .012 | .345** | .360** | .382** |
| 33 | -.065 | -.038 | -.015 | .006 | .047 | -.061 | -.061 | -.080* | -.015 | .303** | .327** | .443** |
| 34 | -.015 | -.005 | -.002 | -.009 | -.028 | -.064 | -.092* | -.031 | -.012 | .185** | .265** | .210** |
| 35 | -.046 | .068 | .080* | -.116** | .051 | .024 | -.052 | .044 | -.146 | -.029 | -.022 | -.008 |
| 36 | .046 | -.068 | -.080* | .116** | -.051 | -.024 | .052 | -.044 | .146 | .029 | .022 | .008 |
| 37 | .004 | .030** | .001 | -.034 | .003 | .029 | -.016 | -.033 | .056 | .019 | .029 | -.002 |
| 38 | .028 | .068 | -.033 | .000 | .069 | .003 | -.090* | .064 | .126 | -.097* | -.075 | -.009 |
| 39 | -.007 | -.050 | .051 | .011 | -.013 | .030 | .078 | .028 | -.175 | .057 | .036 | -.039 |
| 40 | -.031 | -.046 | -.024 | .007 | -.078 | -.062 | .031 | -.102* | .065 | .044 | .036 | .065 |
| 41 | .026 | .130** | .065 | .165** | .079 | .008 | .105** | .060 | .a | .004 | .003 | -.056 |
| 42 | -.010 | .018 | .006 | .100* | .078 | .001 | .011 | -.053 | -.140 | -.015 | -.025 | .014 |
| 43 | .014 | .053 | .020 | -.088* | .007 | .017 | -.051 | .053 | -.125 | -.080* | -.061 | -.045 |
| 44 | .054 | -.090* | -.055 | -.049 | -.067 | -.030 | .095* | -.018 | .006 | .003 | -.046 | -.023 |
| 45 | -.061 | -.017 | -.003 | .001 | -.036 | .037 | -.052 | -.026 | .082 | .061 | .104* | .099* |
| 46 | -.065 | -.048 | .014 | -.067 | -.022 | -.042 | -.154** | -.004 | .068 | .093* | .114** | .030 |
| 47 | .029 | -.019 | -.015 | .034 | .001 | -.023 | .015** | .026 | .a | -.014 | -.034 | -.060 |
| 48 | -.099* | -.126** | -.046 | -.085* | -.013 | -.048 | -.025*** | -.009 | -.056 | .226** | .172* | .162** |
| 49 | .120* | -.026 | -.098* | .043 | .078 | -.040 | .108** | -.011 | .a | -.040 | -.055 | -.046 |
| 50 | -.056 | .107** | .126** | .010 | -.065 | .069 | -.095*** | .016 | .056 | -.110** | -.059 | -.061 |
| 51 | .004 | .053 | .065 | -.037 | .046 | .008 | -.019*** | .037 | .056 | .027 | .049 | .060 |
| 52 | -.039 | .083* | -.015 | -.084* | .077 | .046 | -.046 | -.006 | .114 | -.080* | -.064 | -.053 |
| 53 | .128** | -.004 | -.033 | .106** | .039 | .021 | -.022 | .053 | -.064 | -.049 | -.027 | -.028 |
| 54 | .002 | -.041 | .019 | -.019 | -.072 | -.014 | -.001 | -.023 | .113 | .088* | .107** | .062 |
| 55 | -.036 | -.035 | .042 | .001 | -.045 | .019 | .038 | -.012 | -.255* | -.033 | -.083* | -.075 |
| 56 | -.083* | -.064 | -.046 | .017 | -.064 | -.106** | .065 | -.050 | .127 | .108** | .080* | .095* |
| 57 | .053 | .008 | .041 | .045 | .038 | .026 | .037 | -.030 | .a | -.044 | .018 | .057 |
| 58 | .055 | .153** | .020 | .063 | .134** | .049 | .003 | .055 | .068 | -.093* | -.069 | -.095* |
| 59 | .011 | -.125** | -.019 | -.015 | -.065 | .013 | -.057 | -.052 | .006 | -.020 | -.049 | -.007 |
| 60 | -.005 | -.064 | -.033 | -.068 | -.075 | -.107** | .051 | .010 | -.051 | .068 | .089* | .066 |
| 61 | -.146** | .004 | .019 | -.026 | -.065 | .014 | .007 | -.016 | -.002 | .127** | .092* | .081* |
| 62 | .026 | .120** | .094* | .204** | .085* | .100* | .160 | -.010 | -.201 | -.056 | -.069 | -.026 |
| 63 | -.002 | .083* | .094* | .087* | .049 | .088* | .021 | .046 | -.253* | -.221** | -.158** | -.210** |
| 64 | -.021 | -.025 | .026 | -.061 | -.027 | .006 | -.007* | .084* | .167 | .031 | -.017 | .007 |
| 65 | .005 | -.106** | -.145** | -.125** | -.059 | -.126** | -.104 | -.104* | -.004 | .156** | .166** | .152** |
| 66 | -.101* | .043 | .006 | -.036 | .034 | .035 | .017 | -.048 | -1.00** | .069 | .044 | .021 |
| 67 | -.055 | -.152** | -.046 | -.081* | -.035 | -.049 | -.045 | -.012 | 1.000** | .209** | .180** | .170** |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| 25 | .482** | 1.000 | | | | | | | | | | |
| 26 | .162** | .460** | 1.000 | | | | | | | | | |
| 27 | .207** | .468** | .860** | 1.000 | | | | | | | | |
| 28 | .071 | .250** | .528** | .510** | 1.000 | | | | | | | |
| 29 | .091* | .213** | .402** | .387** | .604** | 1.000 | | | | | | |
| 30 | .105** | .063 | .087* | .134** | .052 | .056 | 1.000 | | | | | |
| 31 | .286** | .237** | .136** | .123** | .017 | .035 | .278** | 1.000 | | | | |
| 32 | .275** | .521** | .310** | .325** | .164** | .133** | .284** | .462** | 1.000 | | | |
| 33 | .334** | .393** | .255** | .267** | .151** | .169** | .168** | .380** | .536** | 1.000 | | |
| 34 | .339** | .293** | .147** | .164** | .066 | .031 | .048 | .383** | .348** | .456** | 1.000 | |
| 35 | -.013 | -.033 | -.048 | -.057 | -.063 | -.086* | -.044 | .063 | .006 | .000 | -.040 | 1.000 |
| 36 | .013 | .033 | .048 | .057 | .063 | .068* | .044 | -.063 | -.006 | .000 | .040 | -1.00** |
| 37 | -.012 | .092* | .117** | .104* | .039 | -.001 | -.170** | -.069 | .005 | -.087* | .050 | -.032 |
| 38 | -.006 | .009 | -.021 | -.004 | -.093* | -.131** | -.060 | .017 | .037 | -.004 | .019 | .013 |
| 39 | .050 | -.088* | -.017 | -.041 | .079 | .121** | .071 | .012 | -.048 | .058 | -.051 | .012 |
| 40 | -.049 | .043 | -.025 | -.009 | -.002 | .020 | .099* | .006 | .009 | -.014 | .008 | -.013 |
| 41 | -.010 | -.049 | -.158** | -.133** | -.163** | -.180** | -.066 | -.027 | -.096* | -.112** | .033 | -.019 |
| 42 | .009 | -.047 | .016 | .030 | -.032 | -.051 | -.009 | -.006 | -.015 | -.044 | -.035 | -.054 |
| 43 | -.012 | -.091* | -.003 | .046 | .016 | -.024 | .025 | -.018 | -.105** | -.064 | -.029 | .025 |
| 44 | -.075 | -.010 | .004 | -.039 | .021 | .053 | -.011 | -.027 | .026 | -.029 | -.013 | .025 |
| 45 | .088* | .134** | .082* | .047 | .096* | .135** | .038 | .072 | .143** | .197** | .043 | -.004 |
| 46 | .044 | .146** | .019 | .021 | -.005 | -.018 | .004 | .019 | .042 | .069 | .048 | .011 |
| 47 | -.023 | -.062 | -.094* | -.092* | -.066 | -.036 | -.048 | -.026 | .008 | -.049** | -.002 | .008 |
| 48 | .036 | .198** | .204** | .137** | .097* | .100* | .122** | .135** | .174** | .257** | -.006 | -.014 |
| 49 | -.022 | -.068 | -.059 | -.076 | -.076 | -.099* | -.048 | -.023 | -.057 | -.162** | .009 | -.088* |
| 50 | -.004 | -.063 | -.072 | -.034 | .017 | .039 | -.034 | -.065 | -.061 | -.005 | -.004 | .100* |
| 51 | .007 | .117** | .127** | .080* | .017 | .010 | -.171** | -.014 | -.034 | -.049 | .123 | -.002 |
| 52 | -.015 | .012 | -.004 | .039 | -.144 | -.116** | -.105** | -.039 | .059 | -.025 | -.003 | .035 |
| 53 | -.006 | -.090* | -.071 | -.090* | -.064 | -.079 | .011 | .053 | -.037 | -.041 | -.024 | .021 |
| 54 | .114** | .022 | -.030 | -.036 | -.011 | .007 | .170** | .088* | .020 | .051 | .050 | .005 |
| 55 | -.091* | -.055 | .016 | .003 | .106** | .168** | -.031 | -.119** | -.075 | .017 | -.051 | -.074 |
| 56 | .009 | .068 | .030 | .049 | .028 | .066 | .105** | .036 | .054 | .051 | -.037 | .002 |
| 57 | .054 | .010 | .040 | .022 | -.034 | -.011 | -.096* | -.018 | .035 | .024 | .052 | .006 |
| 58 | -.058 | -.034 | -.046 | -.021 | -.143** | -.169** | -.153** | -.060 | -.058 | -.159** | .007 | -.006 |
| 59 | .016 | -.095* | -.056 | -.079 | .013 | .029 | .067 | .008 | -.068 | .026 | -.078 | .021 |
| 60 | .014 | .041 | .041 | .071 | .151** | .188** | .054 | .081* | .083* | .173** | .082* | -.014 |
| 61 | .041 | .174** | .114** | .071 | .069 | .027 | .157** | .000 | .103* | .017 | -.014 | -.011 |
| 62 | .021 | -.048 | -.106** | -.102* | -.110** | -.086* | .079 | -.003 | -.065 | .030 | -.028 | -.034 |
| 63 | -.124** | -.214** | -.314** | -.322** | -.224** | -.175** | -.157** | -.068 | -.172** | -.147** | -.057 | .054 |
| 64 | -.010 | .066 | .153** | .155** | .125** | .128** | .056 | -.027 | .090* | .099* | .010 | -.023 |
| 65 | .082* | .115** | .136** | .144** | .103* | .052 | .008 | .074 | .072 | -.010 | .046 | .005 |
| 66 | .011 | .061 | .034 | -.003 | -.001 | -.027 | .012 | .071 | .066 | .101* | .005 | .035 |
| 67 | .032 | .172** | .192** | .162** | .116** | .130** | .118** | .117** | .156** | .209** | .000 | -.043 |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 36 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| 37 | .032 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| 38 | -.013 | -.218** | 1.000 | | | | | | | | | |
| 39 | -.012 | -.186** | -.646** | 1.000 | | | | | | | | |
| 40 | .013 | -.107** | -.372** | -.317** | 1.000 | | | | | | | |
| 41 | .019 | .042 | .023 | -.037 | -.010 | 1.000 | | | | | | |
| 42 | .054 | .004 | .025 | .002 | -.039 | -.098* | 1.000 | | | | | |
| 43 | -.025 | .001 | .012 | .025 | -.051 | -.138** | -.271** | 1.000 | | | | |
| 44 | -.025 | .042 | .026 | -.068 | .027 | -.150** | -.294** | -.415** | 1.000 | | | |
| 45 | .004 | -.072 | -.083* | .076 | .060 | -.098* | -.192** | -.271** | -.294** | 1.000 | | |
| 46 | -.011 | -.013 | .002 | -.003 | .011 | -.044 | -.087* | -.123** | -.133** | -.087* | 1.000 | |
| 47 | -.008 | -.018 | -.014 | -.003 | .035 | -.016 | -.031 | -.044 | -.047 | -.031 | -.014 | 1.000 |
| 48 | .014 | -.074 | -.198** | .062 | .237** | -.085* | -.139** | -.111** | -.050 | .308** | .160** | -.027 |
| 49 | .088* | .066 | .057 | -.019 | -.096* | .122** | -.168** | .015 | -.018 | -.228** | -.024 | .030 |
| 50 | -.100* | -.016 | .079 | -.027 | -.061 | -.066 | -.084* | .062 | .053 | .025 | -.082* | -.013 |
| 51 | .002 | .434** | -.008 | -.134** | -.096* | -.050 | .028 | .069 | -.017 | -.035 | -.044 | -.016 |
| 52 | -.035 | .103* | .404** | -.280** | -.251** | .063 | .029 | .056 | -.024 | -.129** | -.065 | -.045 |
| 53 | -.021 | -.102* | .253** | -.043 | -.223** | .078 | .065 | -.050 | .061 | -.108** | -.059 | .065 |
| 54 | -.005 | -.096* | -.182** | .265** | -.040 | -.062 | -.046 | -.036 | -.010 | .116** | .054 | -.027 |
| 55 | .074 | -.110** | -.372** | .357** | .109** | -.056 | -.034 | .049 | -.053 | .075 | .007 | -.031 |
| 56 | -.002 | -.070 | -.296** | -.142** | .638** | -.033 | -.062 | -.076 | .032 | .147** | -.045 | .047 |
| 57 | -.006 | .242** | -.034 | -.042 | -.055 | .032 | .119** | -.051 | -.031 | -.057 | .042 | -.009 |
| 58 | .006 | .160** | .528** | -.331** | -.389** | .060 | .110** | .024 | .028 | -.212** | .014 | -.022 |
| 59 | -.021 | -.143** | -.203** | .294** | -.018 | -.021 | -.029 | .067 | -.014 | .001 | -.068 | .060 |
| 60 | .014 | -.103* | -.318** | .168** | .280** | -.069 | -.090* | -.042 | .020 | .153** | .017 | -.029 |
| 61 | .011 | -.041 | -.224** | -.080* | .440** | .000 | -.102* | -.081* | -.043 | .233** | .048 | -.019 |
| 62 | .034 | -.083* | -.038 | -.038 | -.035 | .055 | .020 | -.007 | .016 | -.040 | -.037 | -.023 |
| 63 | -.054 | -.038 | -.021 | -.021 | .031 | -.021 | .023 | -.061 | .057 | -.016 | -.003 | .041 |
| 64 | .023 | .009 | -.019 | -.019 | -.008 | -.070 | .028 | .092* | -.069 | .009 | -.024 | -.048 |
| 65 | -.005 | .068 | .055 | .055 | .007 | .046 | -.054 | -.040 | .015 | .027 | .046 | .031 |
| 66 | -.035 | -.037 | .080* | .080* | .063 | -.033 | -.034 | -.015 | -.026 | .090* | .030 | -.010 |
| 67 | .043 | -.059 | .024 | .024 | .213** | -.073 | -.129** | -.116** | -.052 | .295** | .168** | -.023 |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 48 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| 49 | -.343** | 1.000 | | | | | | | | | | |
| 50 | -.322** | -.775** | 1.000 | | | | | | | | | |
| 51 | -.061 | .107** | -.066 | 1.000 | | | | | | | | |
| 52 | -.195** | .061 | .072 | -.142** | 1.000 | | | | | | | |
| 53 | -.134** | .046 | .038 | -.133** | -.377** | 1.000 | | | | | | |
| 54 | .036 | -.028 | .006 | -.085* | -.241** | -.227** | 1.000 | | | | | |
| 55 | .132** | -.093* | .007 | -.098* | -.278** | -.261** | -.167** | 1.000 | | | | |
| 56 | .312** | -.083* | -.123** | -.081* | -.230** | -.216** | -.138** | -.159** | 1.000 | | | |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 57 | -.049 | .116** | -.084* | .092* | .090* | -.018 | -.049 | -.057 | -.047 | 1.000 | | |
| 58 | -.279** | .206** | -.024 | .168** | .403** | .222** | -.193** | -.400** | -.323** | -.126** | 1.000 | |
| 59 | -.040 | -.068 | .097* | -.124*** | -.222** | .015 | .231** | .199** | -.093* | -.082* | -.614** | 1.000 |
| 60 | .201** | -.107** | -.025 | -.091* | -.196** | -.222** | .028 | .319** | .246** | -.053 | -.398** | -.258** |
| 61 | .368** | -.195** | -.048 | -.031 | -.172** | -.147** | -.045 | .022 | .487** | -.035 | -.265** | -.172** |
| 62 | -.058 | .032 | .008 | -.074 | .059 | .029 | .007 | -.010 | -.069 | -.043 | .086* | -.062 |
| 63 | -.120** | .048 | .034 | -.043 | .006 | .028 | -.020 | -.003 | .006 | -.013 | .059 | -.014 |
| 64 | -.001 | -.038 | .034 | .013 | .014 | .052 | -.058 | -.001 | -.039 | -.005 | -.049 | .079 |
| 65 | .119** | -.016 | -.060 | .062 | -.052 | -.086* | .064 | .009 | .073 | .039 | -.046 | -.027 |
| 66 | .391** | -.134** | -.126** | -.333 | -.094* | -.036 | -.022 | .152** | .052 | -.019 | -.121** | -.018 |
| 67 | .851** | -.298** | -.268** | -.047 | -.158** | -.119** | .059 | .068 | .279** | -.042 | -.230** | -.034 |

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย และตัวทำนายกับตัวทำนาย ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ตัวแปร | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 60 | 1.000 | | | | | | | |
| 61 | -.111** | 1.000 | | | | | | |
| 62 | -.009 | -.025 | 1.000 | | | | | |
| 63 | -.024 | -.051 | -.131** | 1.000 | | | | |
| 64 | -.026 | -.005 | -.226** | -.269** | 1.000 | | | |
| 65 | .047 | .054 | -.299** | -.356** | -.616** | 1.000 | | |
| 66 | .102* | .139** | .027 | -.025 | -.052 | .049 | 1.000 | |
| 67 | .168** | .305** | -.071 | -.129** | .027 | .106** | -.048 | 1.000 |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพพบว่า ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรเกณฑ์จำนวน 17 ตัว คือ**

<u>ลักษณะส่วนบุคคล</u>

1. ตำแหน่ง
    1) ตัวแปร (X48) ฝ่ายบริหาร (r = .163)
2. ระดับการศึกษา
    2) ตัวแปร (X45) สูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา (r = .126)

<u>ลักษณะของงาน</u>

3. การสื่อสาร
    3) ตัวแปร (X27) ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (r = .370)
    4) ตัวแปร (X26) เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (r = .344)
4. อำนาจการตัดสินใจ
    5) ตัวแปร (X28) มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน (r = .302)
    6) ตัวแปร (X29) สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที (r = .266)

<u>ลักษณะของหน่วยงาน</u>

5. โครงสร้างองค์การ
    7) ตัวแปร (X67) โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน (r = .123)
6. ภาวะผู้นำ
    8) ตัวแปร (X64) หัวหน้าศูนย์แบบจูงใจ (r = .110)
7. รางวัลในการทำงาน
    9) ตัวแปร (X25) ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย (r = .217)
    10) ตัวแปร (X21) ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน (r = .211)
    11) ตัวแปร (X23) ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ (r = .173)
    12) ตัวแปร (X22) ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง (r = .152)

8. ความก้าวหน้าในการทำงาน

13) ตัวแปร (X32) 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการยกย่อง ชมเชย (r = .242)

14) ตัวแปร (X33) 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานในประเทศ (r = .229)

15) ตัวแปร (X30) 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน (r = .149)

16) ตัวแปร (X31) 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนตำแหน่ง (r = .099)

17) ตัวแปร (X34) 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ (r = .086)

นอกจากนี้ พบว่า ตัวทำนายที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรเกณฑ์จำนวน 21 ตัว คือ

<u>ลักษณะส่วนบุคคล</u>

1. ระดับการศึกษา

1) ตัวแปร (X41) ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา (r = -.223)

2. ตำแหน่ง

2) ตัวแปร (X49) ฝ่ายบริการ (r = -.114)

3. รายได้

3) ตัวแปร (X58) รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท (r = -.104)

4. หน้าที่รับผิดชอบ

4) ตัวแปร (X7) หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน (r = -.090)

5) ตัวแปร (X10) หน้าที่รับผิดชอบ – วิจัยและพัฒนาสื่อ (r = -.118)

6) ตัวแปร (X1) หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ) (r = -.124)

7) ตัวแปร (X5) หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการคอมพิวเตอร์ (r = -.154)

8) ตัวแปร (X6) หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการวัสดุตีพิมพ์ (r = -.156)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

9) ตัวแปร (X3) หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตรายการโทรทัศน์ (r = -.167)

10) ตัวแปร (X4) หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการสื่อการสอน (r = -.167)

11) ตัวแปร (X11) หน้าที่รับผิดชอบ – จัดฝึกอบรม (r = -.179)

12) ตัวแปร (X2) หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) (r = -.185)

13) ตัวแปร (X8) หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค (r = -.258)

14) ตัวแปร (X9) หน้าที่รับผิดชอบ – ให้คำปรึกษาด้านสื่อ (r = -.268)

ลักษณะของหน่วยงาน

5. ภาวะผู้นำ

15) ตัวแปร (X63) หัวหน้าศูนย์แบบเผด็จการ (r = -.105)

6. การมีโสตทัศนูปกรณ์ให้ใช้อย่างเพียงพอ

16) ตัวแปร (X16) มีอุปกรณ์การตัดต่อให้ใช้อย่างเพียงพอ (r = -.100)

17) ตัวแปร (X14) มีเครื่องเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ (r = -.104)

18) ตัวแปร (X15) มีคอมพิวเตอร์ให้ใช้อย่างเพียงพอ (r = -.118)

19) ตัวแปร (X18) มีระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (internet) ให้ใช้อย่างเพียงพอ (r = -.123)

20) ตัวแปร (X17) มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ (r = -.140)

21) ตัวแปร (X13) มีเครื่องฉายให้ใช้อย่างเพียงพอ (r = -.191)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานที่ร่วมกันทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ (Enter)

| ตัวแปร | B | Beta | T |
|---|---|---|---|
| หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ) | -1.219 | -.011 | -.260 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) | -.0977 | -.097 | -2.162 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตรายการโทรทัศน์ | -.0742 | -.069 | -1.604 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการสื่อการสอน | -.0355 | -.036 | -.827 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการคอมพิวเตอร์ | -.059 | -.053 | -1.324 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการวัสดุตีพิมพ์ | -.095 | -.068 | -1.717 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน | .022 | .023 | .504 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค | -.063 | -.064 | -1.348 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านสื่อ | -.133 | -.135 | -2.866 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - วิจัยและพัฒนาสื่อ | .130 | .092 | 2.156 |
| หน้าที่รับผิดชอบ - จัดฝึกอบรม | -.040 | -.031 | -.759 |
| หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่น ประเมินสื่อ | -.075 | -.055 | -1.430 |
| มีเครื่องฉายให้ใช้อย่างเพียงพอ | -.072 | -.074 | -1.466 |
| มีเครื่องเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ | .118 | .119 | 2.243 |
| มีคอมพิวเตอร์ให้ใช้อย่างเพียงพอ | -.001 | -.001 | -.028 |
| มีอุปกรณ์การตัดต่อให้ใช้อย่างเพียงพอ | -.031 | -.031 | -.675 |
| มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ | -.081 | -.083 | -1.719 |
| มีระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (internet) ให้ใช้อย่างเพียงพอ | -.059 | -.001 | -.013 |
| มีโสตทัศนูปกรณ์อื่นๆ ให้ใช้อย่างเพียงพอ | -.071 | -.048 | -1.280 |
| ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน | .025 | .051 | .923 |
| ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง | .024 | .051 | .870 |
| ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ | .011 | .024 | .438 |
| ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ | -.038 | -.072 | -1.479 |
| ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย | -.006 | -.016 | -.286 |
| เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น | .001 | .004 | .049 |

ตารางที่ 6 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของหน่วยงานที่ร่วมกันทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ (Enter)

| ตัวแปร | B | Beta | T |
|---|---|---|---|
| ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | .118 | .245 | 3.268 |
| มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน | .051 | .100 | 2.024 |
| สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที | .015 | .030 | .646 |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน | .016 | .054 | 1.315 |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนตำแหน่ง | -.015 | -.037 | -.845 |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการยกย่อง ชมเชย | .022 | .052 | 1.010 |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานในประเทศ | .008 | .019 | .371 |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ | .012 | .021 | .471 |
| เพศชาย | .036 | .034 | .894 |
| อายุต่ำกว่า 25 ปี | -.151 | -.073 | -1.726 |
| อายุ 36- 45 ปี | .016 | .050 | .958 |
| อายุสูงกว่า 45 ปี | .019 | .057 | .916 |
| วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | -.025 | -.121 | -3.036 |
| วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | -.003 | -.028 | -.669 |
| วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | -.003 | -.068 | -1.572 |
| วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | .002 | .049 | 1.073 |
| วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | .003 | .037 | .932 |
| วุฒิการศึกษาอื่นๆ | .144 | .083 | 2.296 |
| ตำแหน่งฝ่ายบริหาร | .751 | .509 | 1.587 |
| ตำแหน่งฝ่ายบริการ | .211 | .646 | 1.458 |
| ตำแหน่งฝ่ายผลิต | .318 | .642 | 1.462 |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี | .170 | .074 | 1.751 |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 6 – 10 ปี | .004 | .013 | .284 |

ตารางที่ 6 (ต่อ) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของหน่วยงานที่ร่วมกันทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบปกติ (Enter)

| ตัวแปร | B | Beta | T |
|---|---|---|---|
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 11 – 15 ปี | -.002 | .000 | .000 |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 16 – 20 ปี | -.001 | -.006 | -.104 |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษามากกว่า 20 ปี | -.001 | -.005 | -.073 |
| รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท | .018 | .005 | .129 |
| รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท | .005 | .002 | .032 |
| รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท | -.041 | -.119 | -2.142 |
| รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท | -.016 | -.044 | -.785 |
| หัวหน้าศูนย์แบบเจ้าระเบียบ | .096 | .059 | 1.493 |
| หัวหน้าศูนย์แบบเผด็จการ | .038 | .054 | 1.279 |
| หัวหน้าศูนย์แบบจูงใจ | .033 | .096 | 2.387 |
| โครงสร้างองค์การซับซ้อน | .155 | .046 | .716 |
| โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน | -.060 | -.073 | -646 |
| R = .589 | $R^2$ = .347 | F = 4.842 | |

จากตารางที่ 6 พบว่าการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 60 ตัวแปร ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศชาย อายุต่ำกว่า 25 ปี , 36- 45 ปี และสูงกว่า 45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา, ต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ, ระดับการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ, สูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา, สูงกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ และระดับการศึกษาอื่นๆ ตำแหน่งฝ่ายบริหาร, ฝ่ายบริการและฝ่ายผลิต ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี, 6 – 10 ปี , 11 – 15 ปี , 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี รายได้

ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท, 10,001 – 15,000 บาท , 15,001 -20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

ส่วนตัวแปรด้านหน้าที่รับผิดชอบ คือ ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ), ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์), ผลิตรายการโทรทัศน์, ให้บริการสื่อการสอน, ให้บริการคอมพิวเตอร์, ให้บริการวัสดุตีพิมพ์, ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน, ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค, ให้คำปรึกษาด้านสื่อ วิจัยและพัฒนาสื่อ , จัดฝึกอบรม และหน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่น ประเมินสื่อ

ด้านลักษณะของงานพบตัวแปรที่ร่วมอธิบายความแปรปรวน ได้แก่ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น, ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น, มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน, สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที

ตัวแปรด้านลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่ หัวหน้าศูนย์แบบเจ้าระเบียบ, แบบเผด็จการ, แบบจูงใจ, โครงสร้างองค์การซับซ้อนและไม่ซับซ้อน, มีอุปกรณ์การตัดต่อ, เครื่องเสียง, คอมพิวเตอร์, ระบบเชื่อมโยงเครือข่าย, เครื่องฉาย ให้ใช้อย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ ตัวแปรด้านรางวัลและผลตอบแทนในการทำงาน คือ ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน, การเลื่อนตำแหน่ง, เข้าอบรม/ดูงานในประเทศ, เข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ, การ ยกย่อง ชมเชย และตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการทำงานภายในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา คือ เลื่อนขั้นเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ชมเชย, รับการอบรม/ดูงานในประเทศ และรับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ

กลุ่มตัวแปรทั้งหมดทุกตัวที่ใช้ทำนาย มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณรวมเท่ากับ .589 สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้ร้อยละ 34.7 ($R^2$ = .347)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวทำนายที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการการถดถอย จากตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงานกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ($R^2$) และค่า F สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่เพิ่มขึ้น ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในรูปคะแนนดิบ (Beta) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น

| ลำดับขั้นการคัดเลือกตัวทำนาย | ตัวทำนายที่ได้รับการคัดเลือก | B | Beta | R | $R^2$ | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | .178 | .370 | .370 | .137 | 96.289 |
| 2. | หน้าที่รับผิดชอบ – ให้คำปรึกษาด้านสื่อ | -.245 | -.251 | .447 | .200 | 75.495 |
| 3. | วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | -.030 | -.161 | .474 | .225 | 58.500 |
| 4. | หน้าที่รับผิดชอบ – ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค | -.128 | -.130 | .487 | .238 | 46.956 |
| 5. | มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน | .056 | .109 | .496 | .246 | 39.325 |
| 6. | ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน | .047 | .095 | .504 | .254 | 34.138 |
| 7. | หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) | -.085 | -.084 | .510 | .261 | 30.203 |
| 8. | รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท | .027 | .074 | .516 | .266 | 27.119 |
| 9. | โครงสร้างองค์การซับซ้อน | .252 | .074 | .521 | .271 | 24.749 |
| 10. | หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ | -.019 | -.077 | .526 | .277 | 22.874 |
| 11. | โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - อุปกรณ์บันทึกเสียง | -.081 | -.084 | .533 | .284 | 21.458 |
| 12. | วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | -.003 | -.074 | .538 | .289 | 20.145 |

จากตารางที่ 7 พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยตัวแปรทำนาย X27 ในขั้นที่ 1 ได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .137 หลังจากนั้นเพิ่มตัวทำนายทีละตัวเข้าไปในขั้นวิเคราะห์ เริ่มจาก X9 , X41 , X8 , X28 , X21 , X2 , X59 , X66 , X65 , X17 และ X42

ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนับสำคัญทางสถิติทุกครั้ง โดยขั้นสุดท้ายมีค่าเท่ากับ .289 และไม่มีตัวทำนายอื่นที่สามารถทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญอีก การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวทำนายที่ดีที่สุดจึงยุติในขั้นที่ 12

จึงสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวทำนายของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพประกอบด้วยตัวทำนาย 12 ตัว ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านสื่อ (X9) , วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา (X41) , หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค (X8) , มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน (X28) , ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน (X21) , หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) (X2) , รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท (X59) , โครงสร้าง องค์การซับซ้อน (X66) , หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ (X65) , โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - อุปกรณ์บันทึกเสียง (X17) และ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ (X42)

กลุ่มตัวแปรทำนายทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้ร้อยละ 28.9 ($R^2$ = .289)

จะเห็นได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนาย 12 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .589 ค่าที่ได้สูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายแต่ละตัวกับตัวเกณฑ์ แสดงว่าการใช้ตัวทำนายร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้ดีกว่าการใช้ตัวทำนายเพียงตัวเดียว

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 5
# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษากับตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน

3. เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 แห่ง รวมทั้งสิ้น 608 คน ผู้วิจัยสำรวจรายชื่อนักเทคโนโลยีการศึกษาด้วยตนเองและทางโทรศัพท์จากงานการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานเทคโนโลยีการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติงานเทคโนโลยีการศึกษาโดยเฉพาะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 แบบวัดลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างระหว่างวันที่ 9 - 13 กรกฎาคม 2544 โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแบบสอบถามตามจำนวนนักเทคโนโลยีการศึกษา และนัดวันมารับด้วยตนเอง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในต่างจังหวัด ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแบบสอบถามตามจำนวนนักเทคโนโลยีการศึกษาทางไปรษณีย์ โดยแนบซองและติดแสตมป์พร้อมชื่อและที่อยู่ เพื่อความสะดวกในการส่งกลับ และนัดวันมารับด้วยตนเองในบางหน่วยงาน

2. หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงทพมหานครและปริมณฑล และเดินทางไปเก็บในจังหวัดนครราชสีมา มหาสารคาม ขอนแก่น เชียงใหม่ นครปฐม และปทุมธานี ระหว่างวันที่ 16 -21 กรกฎาคม 2544 และรอรับทางไปรษณีย์ จนถึงวันที่ 10 สิงหาคม 2544

3. โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25 - 27 กรกฎาคม 2544 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองในสถาบันอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร

4. โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1-3 สิงหาคม 2544 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

5. โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 8-10 สิงหาคม 2544 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนด้วยตนเอง

จากการรวบรวมข้อมูลปรากฏว่า แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 853 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 617 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.33 แต่คัดเลือกเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 608 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.28

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 for Windows โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน กับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ และคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายกับตัวเกณฑ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อนำตัวแปรทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการเพิ่มตัวแปรเข้าไปทีละตัวเพื่อคัดเลือกตัวแปรคัดสรรที่ดีที่สุดที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

**สรุปผลการวิจัย**

1. นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีลักษณะ ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในระดับมาก ลักษณะที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงาน และตระหนักและเห็นภาพอนาคตหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการ และลักษณะที่พบน้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบัน

2. ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้ คู่ศักยภาพพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 17 ตัว จำแนกตามด้านได้ดังนี้

<u>ด้านสถานภาพส่วนตัว</u> จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

1. วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา
2. ฝ่ายบริหาร

<u>ด้านลักษณะของงาน</u> จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. เปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
3. มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน
4. สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที

<u>ลักษณะของหน่วยงาน</u> จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่

1. 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
2. 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนตำแหน่ง
3. 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการยกย่อง ชมเชย
4. 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานในประเทศ
5. 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ
6. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
7. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง
8. ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย

9. ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ
10. โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน
11. หัวหน้าศูนย์แบบจูงใจ

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 21 ตัว จำแนกตามด้านได้ดังนี้

<u>ด้านลักษณะส่วนบุคคล</u> จำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่

1. วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา
2. ฝ่ายบริการ
3. รายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท
4. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน
5. หน้าที่รับผิดชอบ - วิจัยและพัฒนาสื่อ
6. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ)
7. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการคอมพิวเตอร์
8. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการวัสดุตีพิมพ์
9. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตรายการโทรทัศน์
10. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการสื่อการสอน
11. หน้าที่รับผิดชอบ - จัดฝึกอบรม
12. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์)
13. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค
14. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านสื่อ

<u>ด้านลักษณะของหน่วยงาน</u> จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

1. มีอุปกรณ์การตัดต่อให้ใช้อย่างเพียงพอ
2. มีคอมพิวเตอร์ให้ใช้อย่างเพียงพอ
3. มีระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (Internet) ให้ใช้อย่างเพียงพอ
4. มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ
5. มีเครื่องฉายให้ใช้อย่างเพียงพอ
6. มีเครื่องเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ
7. หัวหน้าศูนย์แบบเผด็จการ

3. ในการหาตัวแปรทำนายเพื่ออธิบายความแปรปรวนของไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยวิธีการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ โดยใช้ตัวแปรทั้งหมดทุกตัวร่วมกันทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ และวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ (แสดงสัญลักษณ์ *) และที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด (แสดงด้วยสัญลักษณ์ /)

| ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการทำนาย | ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | |
|---|---|---|
| เพศชาย | * | |
| อายุต่ำกว่า 25 ปี | * | |
| อายุ 36- 45 ปี | * | |
| อายุสูงกว่า 45 ปี | * | |
| วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | * | / |
| วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | * | |
| วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | * | / |
| วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา | * | |
| วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ | * | |
| วุฒิการศึกษาอื่นๆ | * | |
| ฝ่ายบริหาร | * | |
| ฝ่ายบริการ | * | |
| ฝ่ายผลิต | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ) | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) | * | / |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 (ต่อ) ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ (แสดงสัญลักษณ์ *) และที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด (แสดงด้วยสัญลักษณ์ /)

| ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการทำนาย | ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | |
|---|---|---|
| หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตรายการโทรทัศน์ | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการสื่อการสอน | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ – ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์) | * | / |
| หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการคอมพิวเตอร์ | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการวัสดุตีพิมพ์ | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค | * | / |
| หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านสื่อ | * | / |
| หน้าที่รับผิดชอบ - วิจัยและพัฒนาสื่อ | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบ – จัดฝึกอบรม | * | |
| หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่น ประเมินสื่อ | * | |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี | * | |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 6 – 10 ปี | * | |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 11 – 15 ปี | * | |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 16 – 20 ปี | * | |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษามากกว่า 20 ปี | * | |
| รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท | * | |
| รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท | * | / |
| รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท | * | |
| รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท | * | |
| ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน | * | / |
| ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง | * | |

ตารางที่ 8 (ต่อ) ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ (แสดงสัญลักษณ์ *) และที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด (แสดงด้วยสัญลักษณ์ /)

| ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการทำนาย | ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | |
|---|---|---|
| ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ | * | |
| ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ | * | |
| ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย | * | |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - เครื่องฉาย | * | |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - เครื่องเสียง | * | |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - คอมพิวเตอร์ | * | |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - อุปกรณ์การตัดต่อ | * | |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก - อุปกรณ์บันทึกเสียง | * | / |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวก – ระบบเชื่อมโยงเครือข่าย | * | |
| โสตทัศนูปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่นๆ | * | |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน | * | |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนตำแหน่ง | * | |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการยกย่อง ชมเชย | * | |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานในประเทศ | * | |
| 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ | * | |
| เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น | * | |
| ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | * | / |
| มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน | * | / |
| สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที | * | |
| หัวหน้าศูนย์แบบเจ้าระเบียบ | * | |
| หัวหน้าศูนย์แบบเผด็จการ | * | |
| หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ | * | / |
| โครงสร้างองค์การซับซ้อน | * | / |

ตารางที่ 8 (ต่อ) ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ (แสดงสัญลักษณ์ *) และที่พบโดยวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด (แสดงด้วยสัญลักษณ์ /)

| ตัวแปรที่มีส่วนร่วมในการทำนาย | ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ | |
|---|---|---|
| โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน | * | |
| รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท | * | |
| ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน | * | / |

ในการวิเคราะห์พหุคูณโดยใช้ตัวแปรทั้งหมดทุกตัว ร่วมกันทำนายลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 60 ตัว จำแนกตามด้านได้ดังนี้

<u>ด้านลักษณะส่วนบุคคล</u> จำนวน 34 ตัวแปร ได้แก่

1. เพศชาย
2. อายุต่ำกว่า 25 ปี
3. อายุ 36- 45 ปี
4. อายุสูงกว่า 45 ปี
5. วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา
6. วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ
7. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ
8. วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา
9. วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สาขาอื่นๆ
10. วุฒิการศึกษาอื่นๆ
11. ฝ่ายบริหาร
12. ฝ่ายบริการ
13. ฝ่ายผลิต
14. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยมือ)
15. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์)

16. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตรายการโทรทัศน์
17. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้บริการสื่อการสอน
18. หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการคอมพิวเตอร์
19. หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการวัสดุตีพิมพ์
20. หน้าที่รับผิดชอบ – ให้บริการยืมคืนสื่อการสอน
21. หน้าที่รับผิดชอบ – ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค
22. หน้าที่รับผิดชอบ – ให้คำปรึกษาด้านสื่อ
23. หน้าที่รับผิดชอบ – วิจัยและพัฒนาสื่อ
24. หน้าที่รับผิดชอบ – จัดฝึกอบรม
25. หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ เช่น ประเมินสื่อ
26. ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาต่ำกว่า 1 ปี
27. ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 6 – 10 ปี
28. ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 11 – 15 ปี
29. ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา 16 – 20 ปี
30. ประสบการณ์ในการทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษามากกว่า 20 ปี
31. รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท
32. รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท
33. รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท
34. รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท

<u>ด้านลักษณะของงาน</u> จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. เปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
3. มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน
4. สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาได้ทันที

<u>ลักษณะของหน่วยงาน</u> จำนวน 26 ตัวแปร ได้แก่

1. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
2. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง
3. ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานในประเทศ
4. ให้รางวัลด้วยเข้าอบรม/ดูงานต่างประเทศ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย
6. มีเครื่องฉายให้ใช้อย่างเพียงพอ
7. มีเครื่องเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ
8. มีคอมพิวเตอร์ให้ใช้อย่างเพียงพอ
9. มีอุปกรณ์การตัดต่อให้ใช้อย่างเพียงพอ
10. มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ
11. มีระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (internet) ให้ใช้อย่างเพียงพอ
12. มีโสตทัศนูปกรณ์อื่นๆ ให้ใช้อย่างเพียงพอ
13. 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
14. 2 ปีที่ผ่านมา ได้เลื่อนตำแหน่ง
15. 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการยกย่อง ชมเชย
16. 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานในประเทศ
17. 2 ปีที่ผ่านมา ได้รับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ
18. หัวหน้าศูนย์แบบเจ้าระเบียบ
19. หัวหน้าศูนย์แบบเผด็จการ
20. หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ
21. โครงสร้างองค์การซับซ้อน
22. โครงสร้างองค์การไม่ซับซ้อน

ตัวแปรทุกตัวที่ใช้ทำนายสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้ ร้อยละ 34.7

ในการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นสามารถคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุดในการอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้จำนวน 12 ตัวแปร จำแนกตามด้านได้ดังนี้

<u>ด้านลักษณะส่วนบุคคล</u> จำนวน 6 ตัว ได้แก่

1. วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา
2. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สาขาอื่นๆ
3. หน้าที่รับผิดชอบ - ให้คำปรึกษาด้านสื่อ
4. หน้าที่รับผิดชอบ – ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค

5. หน้าที่รับผิดชอบ - ผลิตสื่อกราฟิกพื้นฐาน (ด้วยคอมพิวเตอร์)

6. รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท

ด้านลักษณะของงาน จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. มีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน

ลักษณะของหน่วยงาน จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. โครงสร้างองค์การซับซ้อน

3. หัวหน้าศูนย์แบบร่วมใจ

4. มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ

ตัวทำนายทั้งหมดนี้สามารถสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพได้ร้อยละ 28.9

และตัวแปรที่พบทั้งวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติและวิธีวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. มีอุปกรณ์บันทึกเสียงให้ใช้อย่างเพียงพอ

3. ร่วมแสดงความคิดเห็น

4. มีอิสระในการตัดสินใจ

**อภิปรายผลการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยเป็น 2 หัวข้อคือ

1. ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพและที่ร่วมกันทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

จากผลการวิจัย พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.60) ลักษณะที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงาน และตระหนักและเห็นภาพอนาคตหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องมีลักษณะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ คือ รู้รอบ รู้จริง มีความสามารถทั้งด้านการจัดการและผลิตผลงานด้วยตนเองได้ จะมีความรู้เชี่ยวชาญทางใดทางหนึ่งเท่านั้นไม่ได้ จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญเพราะมีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาอยู่แล้ว (นิดา สะเพียรชัย, 2524) เป็นบุคคลที่ทันสมัย ก้าวทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ รู้จักการแก้ปัญหา เป็นคนยืดหยุ่น สามารถเรียนรู้พื้นฐานสิ่งใหม่ๆ ที่อยู่ในสภาพการทำงานจริง มีความอดทน มีอุดมการณ์ที่แน่นอน ไม่ ย่อท้อ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ (วนิดา จันทรุจิรากร, 2524) ประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และพบลักษณะที่น้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบัน เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพราะอาจเป็นผลกระทบทางลบต่อชีวิตประจำวันของตนเอง จากข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี ซึ่งเป็นช่วงชีวิตที่มีความมั่นคงในการทำงานและชีวิตครอบครัว จึงไม่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆ ในชีวิตของตนแล้ว

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพและร่วมอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยวิธีการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ และ วิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเพื่อคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 พบตัวแปรในการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ 60 ตัวแปร และพบตัวแปรในการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น 12 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นเป็นตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติเช่นกัน จึงขออภิปรายตัวแปรในการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มขั้นตัวแปร โดยอธิบายเป็นด้าน ดังนี้

2.1 รางวัลและผลตอบแทน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะ ไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท และให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้เนื่องจาก นักเทคโนโลยีการศึกษาเป็นบุคลากรที่ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งการผลิต การออกแบบ การประเมิน การวิจัย รวมถึงการให้บริการ โดยการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทำงานดีขึ้น เช่นเดียวกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นสิ่งที่จะทำให้

บุคลากรเกิดความพึงพอใจ พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ความเจริญเติบโตขององค์การ รางวัลและผลตอบแทนมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนทรี กุลนานันท์ (2540) พบว่า บริษัท เชลล์มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านระบบการให้รางวัลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ในระดับสูง และจากงานวิจัยของประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539) ให้การสนับสนุนต่อระบบรางวัลและผลตอบแทนคือ ปัจจัยด้านค่าจ้างและสวัสดิการในสร้างความพึงพอใจในการทำงานต่อบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.2 การสื่อสาร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้แก่ การสื่อสารสองทาง เนื่องจาก นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล ให้คำปรึกษาและให้บริการได้ รวมถึงมีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ทั้งการพูด ฟัง และเขียน (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2530) และการติดต่อสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน เป็นการสื่อสารที่เน้นด้านมนุษย์สัมพันธ์ไปพร้อมๆกับการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทำให้เกิดความเป็นกันเองและมีความไว้วางใจกัน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ (กัลยิมา โตกะคุณะ, 2541) นอกจากนี้ นักเทคโนโลยีการศึกษายังเกิดการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยม ผ่านการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน โดยการให้ข่าวสารข้อมูล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายโอนความรู้ภายในและภายนอกองค์การได้อย่างทั่วถึง

2.3 อำนาจตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ เพราะนักเทคโนโลยีการศึกษาโดยทั่วไปมีความสามารถ 2 ระดับ คือ สามารถสร้างสรรค์งานนวัตกรรม คิดรูปแบบและออกแบบได้ และมีความรู้ด้านการผลิต หรืออย่างน้อยต้องมีความรู้เพียงพอที่จะสั่งและควบคุมเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิตได้โดยไม่ต้องผลิตเอง (นภาภรณ์ อัจฉริยะกุล, 2524) ผู้วิจัยเห็นว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การถูกควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้บริหารเป็นการลดจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความไม่พอใจ งานที่มีความอิสระนักเทคโนโลยีการศึกษาจะสามารถรับรู้ความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน เนื่องจากอิสระในการตัดสินใจ ในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจบจบแล้วเสร็จส่งผลให้บุคลากรรับรู้ผลการทำงาน ความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ หรือผู้บริหาร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพยายามด้วยตนเอง และทำให้ได้ผลงานที่ได้จากความสามารถและศักยภาพของบุคลากรอย่างแท้จริง การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รู้ถึงความจำเป็นของการทำงาน พร้อมที่

จะรับผลของการตัดสินใจ จึงทำให้เกิดพยายามในการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ต้องการร่วมตัดสินใจเพื่อคัดเลือกเป้าหมายที่ต้องการ เพิ่มอิสระในการทำงาน (กาญจนา จันทร์ไทย, 2539)

2.4 ภาวะผู้นำ จากการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบร่วมใจมีความสัมพันธ์กับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำที่ให้ความเป็นกันเองและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของนักเทคโนโลยีการศึกษาในตำแหน่งต่างๆ ช่วยส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ทำให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อกันอย่างมากและส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์การ (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2525) ผู้นำที่มีคุณภาพจะมีคุณสมบัติด้านความเฉลียวฉลาด มีทักษะในการควบคุมบังคับบัญชา ความคิดริเริ่ม ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นตัวของตัวเอง ผู้นำที่ยึดถือระเบียบแบบแผนที่มีลักษณะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยกเหตุผลทางระเบียบเป็นข้ออ้างอิง การติดต่อสื่อสารผู้ใต้บังคับบัญชาแบบการสื่อสารแบบทางเดียว และผู้นำแบบเผด็จการ จะขาดความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลงานขององค์การเกิดจากความคิดของผู้นำเพียงอย่างเดียว ไม่มีการกระจายอำนาจ ขั้นตอนการทำงานจึงเกิดความล่าช้าและไม่ประสบผลสำเร็จ ดังเช่นที่ สุนทรี กุลนานันท์ (2540) ทำการวิจัยพบว่า บริษัท เชลล์ เป็นองค์กรเก่าแก่ที่ถูกครอบงำด้วยระบบอาวุโสและชนชั้นซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาองค์กร และ กาญจนา จันทร์ไทย (2539) ได้นำเสนอรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาลคือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ มยุรี รังษีสมบัติศิริ (2530) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Likert พบว่า แบบ พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับความความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตัวแปรย่อยที่ส่งผล ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้า และการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ผู้นำแบบปรึกษาหารือและแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจของพนักงานมากที่สุด

2.5 ระดับการศึกษา จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สาขาที่เกี่ยวข้องกับโสตทัศนศึกษา และระดับการศึกษาปริญญาตรี ในสาขาอื่นๆ มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาที่จบการศึกษาวิชาเฉพาะเพื่อปฏิบัติงานด้านการผลิต ให้บริการ จะมีความสามารถในการทำงานตามคำสั่ง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานในด้านสาขาที่ตนเองถนัดเพียงอย่าง

เดียว ขาดทักษะด้านการบริหารและการจัดการที่ช่วยส่งเสริมให้มีประสบการณ์กว้างมากขึ้น เช่น เดียวกับที่ นิดา สะเพียรชัย (2524) กล่าวว่า ในการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการฝึกปฏิบัติน้อย ให้ใช้งานได้ระดับหนึ่งโดยเน้นงานด้านโสตทัศนูปกรณ์ แต่ในระดับปริญญาโทจะเน้นงานด้าน บริหารหรือการจัดการระบบซึ่งเพิ่มคุณภาพในเชิงปฏิบัติ มองเห็นปัญหาได้ค่อนข้างทะลุปรุโปร่ง มีความมุ่งมั่นและจริงจังในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.6 หน้าที่รับผิดชอบ ตัวแปรด้านหน้าที่รับผิดชอบที่ส่งผลทางลบต่อ ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ได้แก่ หน้าที่ให้คำปรึกษาด้านสื่อ ให้คำปรึกษาด้านเทคนิค และ ผลิตงานกราฟิกด้วยคอมพิวเตอร์ เนื่องจากบุคคลทั่วไปทั้งในและนอกสถาบันการศึกษามักมองว่า นักเทคโนโลยีการศึกษาคือผู้ผลิตและผู้ใช้สื่อชนิดต่างๆ บางครั้งก็ถูกคาดหวังให้เป็นช่างซ่อม อุปกรณ์อีกด้วย (อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2532) ทำให้บทบาทด้านการให้คำปรึกษาพบได้น้อยในการ ปฏิบัติงาน และ จันทรา ปัทมสุนทร (2524) พบว่า ผู้สอนหรือวิทยากรที่ขาดความรู้ในการเลือก สื่อ วิธีการใช้สื่อ มักแก้ปัญหาด้วยการขอบริการจากนักเทคโนโลยีการศึกษาเพียงอย่างเดียว และงานด้านผลิตสื่อกราฟิกเป็นงานด้านการบริการ คอยรับคำสั่งให้ปฏิบัติตามความต้องการของ บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือในงานด้านสื่อ (พรทิพย์ เก็งธรรม, 2535) ส่งผลให้นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ ใหม่ๆ ไม่สามารถเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองได้อย่างเต็มที่อีกด้วย ทำให้ไม่มี โอกาสสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

2.7 โครงสร้างองค์การ จากการวิจัยพบว่าตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อ ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ คือ โครงสร้างองค์การแบบซับซ้อน เนื่องจากนักเทคโนโลยี การศึกษาที่ปฏิบัติงานในองค์การที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนหรือมีสายการบังคับบัญชามาก มีกฎ ระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์มากจะมีระเบียบแบบแผนเป็นแบบการรวมอำนาจ ลักษณะการ รับรู้บรรยากาศในองค์การของนักเทคโนโลยีการศึกษาจะมีลักษณะแบบเข้มงวดกวดขัน แบบปิด และน่าหวั่นเกรง (Steer, 1979) ซึ่งจะแตกต่างจากนักเทคโนโลยีการศึกษาในองค์การที่มีโครง สร้างแบบแบนราบ มีการกระจายอำนาจ และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ จะมีการรับรู้บรรยากาศในการทำงานอย่างเปิดเผย มีความรับผิดชอบ ไว้วางใจและเป็นไปในทาง ที่ดี ดังที่ อมร รักษาสัตย์ และ ถวัลย์ วรเทพพุฒิพงษ์ (2529) พบว่า โครงสร้างอำนาจของระบบ ราชการเป็นอำนาจการตัดสินใจแบบรวมอำนาจยังไม่เปิดโอกาสให้มีการมอบอำนาจเท่าที่ควร ทำ ให้การพัฒนาหน่วยงานในระบบราชการไม่สามารถพัฒนาอย่างรวดเร็วได้

2.8 เทคโนโลยี เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะไฟแรง ใฝ่รู้คู่ศักยภาพ เนื่องจาก การจัดสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เหมาะ

สมกับหน้าที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงานหรือการใช้เทคโนโลยี ซึ่งในหน่วยงานที่ไม่สามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของนักเทคโนโลยีการศึกษา อาจส่งผลให้ผลงานของ องค์การไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และการจัดงบประมาณส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่อาจไม่มีความเข้าใจในงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา นักเทคโนโลยีการศึกษาไม่มีบทบาทในการวางแผนจัดซื้อ โสตทัศนูปกรณ์บางชนิดไม่มีความจำเป็นต่อการใช้งาน ไม่เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณที่สูญเสียไปโดยไม่มีการวางแผนและหาเหตุผลเสียก่อน ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้เช่นกัน (อมรา ปฐภิโญบูรณ์, 2530) หรือในการจัดซื้อโสตทัศนูปกรณ์บางชนิดที่มีราคาแพงจะต้องผ่านกระบวนการตามระบบราชการซึ่งแตกต่างจากระบบภาคเอกชน ทำให้การจัดซื้อล่าช้า เสียเวลา ไม่สนองต่อความจำเป็นองการใช้งานด้านเทคโนโลยีการศึกษา (เดชา จันทภาษา, 2530)

จากตัวแปรคัดสรรที่ร่วมอธิบายความแปรปรวนของลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพทั้งทางบวกและทางลบพบว่า องค์การจะต้องประยุกต์การพัฒนาทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตน และจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการพัฒนาทั้งด้านการทำงานและความพึงพอใจของนักเทคโนโลยีการศึกษา มีโอกาสได้ใช้และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รู้สึกว่าชีวิตมีความหมายต่อตนเอง องค์การ และสังคมเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุต่อเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ข้อเสนอแนะ**

<u>ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้</u>

1. จากการวิจัยพบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษามีลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพอยู่ในระดับมาก ลักษณะที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของตนเอง และตระหนักและเห็นภาพอนาคตที่ต้องการ และลักษณะที่พบน้อยที่สุดคือ ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบันของตนเอง ดังนั้นควรมีสนับสนุนให้นักเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนาตนเองจากการทำงาน เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์ผลงานตามความถนัดด้วยความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จัดหาแหล่งความรู้เพื่อให้สามารถค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ฝึกฝนให้นักเทคโนโลยีมีความรับผิดชอบ ความพยายาม และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านเทคโนโลยีการศึกษาได้หลากหลาย ทั้งงานด้านการผลิต การบริการ และการบริหารหรือการจัดการ

2. จากผลการวิจัย พบว่า รางวัลเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ การกำหนดผลตอบแทนให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษาตามความต้องการอย่างเป็นระบบจะช่วยให้นักเทคโนโลยีทำงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าระบบการกำหนดค่าตอบแทนที่ดีจะเป็นพลังอย่างหนึ่งในการจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มผลผลิต การให้ผลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการจะทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง องค์การจึงต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความพึงพอใจ เกิดความสบายใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์การสามารถจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาทำงานได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจเลือกกระบวนการทำงานและสร้างผลงานใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง เพราะการทำงานในโครงสร้าง องค์การที่ลักษณะแบนมีความได้เปรียบที่นักเทคโนโลยีการศึกษาจะมีโอกาสได้แสดงความสามารถส่วนบุคคลได้ดีกว่าการทำงานในองค์การที่มีโครงสร้างซับซ้อน ไม่มีความเป็นอิสระในทางใช้ความคิดและการกระทำ ซึ่งขนาดและรูปร่างขององค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักเทคโนโลยีการศึกษาด้วย เนื่องจากในองค์การที่มีขนาดใหญ่มักจะมีช่องทางการติดต่อขนาดยาวและก่อให้เกิดปัญหาในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา จึงทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาไม่กระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ โดยผู้บริหารต้องจูงใจให้บุคลากรเข้าใจบทบาท ความคาดหวัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการตั้งเป้าหมาย และร่วมมือปัดเป่าอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

4. องค์การควรจัดการอบรมและการหมุนเวียนงาน ส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ทดแทนกันได้ ทำให้ภาระหน้าที่ไม่จำเจ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานที่มีความแปลกใหม่ โดยจัดเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและความพึงพอใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นักเทคโนโลยีการศึกษาจะได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่ความชอบและความสนใจต่องานเท่านั้น แต่ยังสนใจในเครื่องมือและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่

มีความสำคัญมากที่สุดคือตำแหน่งงาน การยอมรับหรือคัดค้านเกิดขึ้นต่อเมื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นกระทบกระเทือนต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในกรทำงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานที่เหมาะสมเป็นการจูงใจให้นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะตำแหน่งงานบางอย่างอาจเป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานได้เต็มที่ การเปลี่ยนแปลงเท่ากับเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้ใช้ความสามารถของตนให้เหมาะสม

5. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้นักเทคโนโลยีการศึกษาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง จัดระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น กระจายอำนาจเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และควรระมัดระวังการแบ่งงานและหน้าที่ไม่ถูกต้อง เพราะการบรรจุแต่งตั้งบุคคลผู้ไม่มีคุณสมบัติพอให้ดำรงตำแหน่งงาน การมอบหมายงานไม่เหมาะกับความรู้ความสามารถ การละเลยต่อหลักระเบียบปฏิบัติที่ดีหรือการจัดแผนกงานไม่สอดคล้องประสานงานกัน ล้วนแต่เป็นเหตุก่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างบุคลากร

6. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นักเทคโนโลยีการศึกษารู้จักคิดด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารให้คำปรึกษาในการทำงาน สอนวิธีการแก้ปัญหา วิธีการติดต่อสื่อสาร วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเริ่มต้นจากการให้คิดเองก่อน ซึ่งอาจจะทำได้โดยการนักเทคโนโลยีการศึกษาเขียนขั้นตอนที่ตนเองจะดำเนินการกับกิจกรรมนั้นๆ ก่อนจะมาพูดคุยขอคำปรึกษาจากผู้บริหาร โดยใช้คำถามที่ต้องการคำตอบจากความคิดของผู้บริหารเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการทำงานประกอบกับจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นอิสระและกันเอง สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อธิบายถึงปัญหา เสนอข้อแนะนำและทำให้การติดต่อระหว่างกันสนุกสนาน น่าสนใจ ไม่เคร่งเครียด ส่งเสริมให้มีการติดต่อกันอย่างเสรี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความยินดีที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลและทำความเข้าใจซึ่งกันและกันได้

<u>ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป</u>

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบัน ระดับ และประเภทอื่น เช่น โรงเรียน สถาบันราชภัฏ หรือสถาบันการศึกษาอื่น หรือองค์การภาคเอกชนกับราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและละเอียดมากขึ้นในการพัฒนานักเทคโนโลยีการศึกษาให้ครบทั้งระบบ

2. ควรมีการวิจัยตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมขององค์การ การสื่อสารในมิติต่างๆ

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงาน เพื่อศึกษาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่ต้องการหรือกำลังพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ ในการศึกษาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของบุคลากร โดยใช้วิธีการสังเกตและปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์การ จดบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพในหน่วยงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะต้องไม่มีอคติในการเขียนรายงานการวิจัยด้วย เมื่อได้ผลการวิจัยแล้ว งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้จะทำให้ผู้บริหารหรือบุคลากรทราบถึงปัญหาและสภาพปัจจุบันของบุคลากรเพื่อหาวิธีการพัฒนาลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพต่อไป

4. วิจัยด้วยวิธีวิจัยรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยเชิงทดลอง การพัฒนาวิธีการพัฒนาเพื่อเปรียบเทียบวิธีที่ดีที่สุดในการวิจัยลักษณะย่อยในลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# รายการอ้างอิง


ภาษาไทย

กรวิกา พรมจวง. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

กัลยาณี คำแดง . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย . ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

กัลยิมา โตกะคุณะ. รูปแบบการสื่อสาร บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศสในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตรพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ . บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข . ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

กิ่งกาญจน์ เพชรศรี. ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ . ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

กีรติ ตันเสถียร. องค์ประกอบและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 . สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542.

จันทรา ปัทมสุนทร. ความต้องการศูนย์วิทยบริการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ตามความเห็นของอาจารย์และนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

จิรา วงเลขา. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยงานรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ . การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

ชลาภรณ์ ทองเจริญ. บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาตามการรับรู้ของตนเองและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ช่อฟ้า สุประดิษฐ ณ อยุธยา. องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงคืออย่างไร. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน 8 (78 กรกฎาคม 2541) : 23-25.

ไชยยศ เรืองสุวรรณ. การบริหารสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526

ดวงใจ อรุณทัต. สภาพและปัญหาของศูนย์สื่อการศึกษา กลุ่มโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ดนัย เทียนพุฒ. บทบาทที่เปลี่ยนไปของ HR ในปี 2000. วารสารการบริหารคน 20 (4 ตุลาคม-ธันวาคม 2542) : 24-34.

ดนัย เทียนพุฒ. องค์กรอัจฉริยะ : ทฤษฎีและหัวใจสำคัญ. วารสารการบริหารคน 18 (2 มีนาคม-พฤษภาคม 2540) : 19-41.

เดือนเพ็ญ ทองน่วม . การตระหนักในตนเองและการรับรู้สาเหตุ . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2529.

ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ . พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2535 .

ธงชัย สันติวงษ์. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงศ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2535 .

ธเนศ ขำเกิด. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization).วารสารวิชาการ 1 (9 กันยายน 2541) : 28-31.

ธรรมรัตน์ วัฒนบุตร และคณะ. องค์การแห่งการเรียนรู้ : ศักยภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในปัจจุบัน . เอกสารประกอบวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับปัญหาทรัพยากรมนุษย์ (รศ.820) หลักสูตรปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

นันทพร โชตินุชิต. การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

นัยนา นุรารักษ์. รูปแบบนำเสนอการจัดศูนย์วิทยบริการทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

นิสิตปริญญาโทภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. แนวโน้มหลักสูตรวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและความต้องการของหน่วยงาน. อัดสำเนาเย็มเล่ม (141 หน้า), 2524.

บุญเลิศ จันทร์ไสย์. สภาพ ความต้องการ และปัญหาด้านเทคโนโลยีการศึกษา ของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ประพันธ์ หาญขว้าง. องค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวทางในการพัฒนาองค์การะทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

ประหยัด จิระวรพงศ์. นักเทคโนโลยีการศึกษาในสหัสวรรษหน้า. โสตฯ-เทคโนฯสัมพันธ์แห่งประเทศไทย 2542. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542 (ม.ท.ป.)

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารร่มโพธิ์ 24 (92 ตุลาคม 2541) : 16-20.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (ต่อ). วารสารร่มโพธิ์ 24 (93 ธันวาคม 2541) : 12-13.

พงษ์จันทร์ ไกรสินธุ์. ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการยอมรับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540 .

พรทิพย์ เก็งธรรม . ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยงานฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

พวงทอง สถิตพงศ์สถาพร. บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะตัวกลางการแพร่กระจายนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ภาสกร เรืองรอง. การพัฒนาโครงการสร้างระบบสารสนเทศสำหรับงานบริหารการผลิตของศูนย์บริการการสอนทางวิทยุและโทรทัศน์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

มานะ กอหรั่งกูล. วิธีการสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่เรียนรู้. เอกสารประกอบการสัมมนาองค์การแห่งการเรียนรู้ สมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 26-27 เมษายน 2543. (อัดสำเนา)

ลาวัลย์ ปานดิษฐ์ . สมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาคเอกชนตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหน่วย . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ลือชัย พันธ์เจริญกิจ . การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

วนิดา จึงประสิทธิ์. การบริหารและบริการงานโสตทัศนศึกษา. อัดสำเนาเย็บเล่ม (ม.ป.ท., ม.ป.ป.)

วรนาถ แสงจันทร์. แนวคิดและวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

วิชุนา ปาณปุณณัง. การนำเสนอรูปแบบเชิงแนวคิดศูนย์วิทยบริการสาธารณะสำหรับกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540 .

วิมลวรรณ นนทะโชติ. รูปแบบของผู้นำกับวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

วิวัฒน์ บุตรากาศ. บทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาในการฝึกอบรมตามการรับรู้ของหัวหน้าหน่วยฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

วิศิษฐ์ ชูวงศ์. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารร่มโพธิ์ 24 (92 ตุลาคม 2541) : 12-13.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด, 2541.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ และ ยุดา รักไทย. องค์กรฉลาดคิดและสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด, 2541.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด, 2544.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ . สู่บ้านใหม่ . กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2540 .

ศิริพร จันทรปาน. ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สงกรานต์ จิตสุทธิภากร และ นิรันดร์ เกชาคุปต์. 7 อุปนิสัยพัฒนาสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : หจก. เม็ดทรายพริ้นติ้ง จำกัด, 2544.

สม มั่งมี. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

สมิต สัชฌุกร. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. For Quality Journal. 5 (28 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2541) : 111-114.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ . พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2 . สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : กรุงเทพฯ , 2542.

สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ . การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

สำนักพัฒนาการเรียนรู้. คู่มือแนวทางการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานเรียนรู้ สู่ธนาคารเรียนรู้. ธนาคารออมสิน. (ม.ป.ป.).

สุนทรี กุลนานันท์. ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

สุนันทา เลาหนันทน์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา, 2531.

สุพัตรา จันทร์เทียน. การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.

สุพาณี สอนชื่อ. การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : องค์การรถไฟฟ้ามหานคร. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.

เสน่ห์ จุ้ยโต. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

เสนาะ ติเยาว์. การสื่อสารในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541

อภันตรี รอดสุทธิ . ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โครงการจตุสัมพันธ์ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) . ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541 .

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. องค์การเอื้อการเรียนรู้. ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2542 .

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง . องค์การเอื้อการเรียนรู้. เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ คณะครุศาสตร์

อุทัย บุญประเสริฐ. การติดต่อสื่อสารในองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529

อุทุมพร จามรมาน. คู่มือการเลือกใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิ่ง, 2531.

ภาษาอังกฤษ

Argyris, C. & Schon, D.A. . Organization learning . 3nd . Massachusttes : Addision-Wesley, 1981.

Covey, Stephen R. . 7th Habits of Highly Effective People. 2nd . London : Simon & Schuster, 1997.

Garvin, D.A. Building Learning Organization. Harvard Business Review. July-August, 1993 : 78-91.

Gephanrt, Martha A., Marsick, Victoria J.,Van Buren, Mark E.and Spiro, Michelle S. Learning Organizationas Come Alive. Training and Development. 50 (12 December 1996) : 35-45.

Larsen, Kai. Learning Organizations. Avilable from : http://home.nycap.rr.com/klarsen/learnorg/ (May 13, 1996)

Marquardt, Michael J.. Building the Learning Organization. New York : McGraw-Hill, 1996.

Marquardt, Michael J.and Reynold, A. The Global Learning Organization. New York : IRWIN, 1994.

Nevis, Edwin C., DiBella, Anthony J. and Gould, Janet M. Understanding Organizations as Learning Systems. Avilable from : http://learning.mit.edu/res/wp/learning_sys.html, (March 17, 2000)

Pedler, Mike, Burgoyne, John and Boydell, Tom. The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development. Berkshire : McGraw-Hill, 1996.

Redding, John. Hardwiring the Learning Organization. Training and Development, 51 (8 August 1997) : 61-67.

Senge, Peter and others. Schools That Learn. New York : Doubleday/Currency, 2000 .

Senge, Peter M. . The fifth discipline : The art and practice of the learning organization . New York : Doubleday/Currency, 1990 .

Senge, Peter M. and others . The fifth discipline Fieldbook . New York : Doubleday/ Currency, 1994 .

Watkin, K.E. and Marsick, V.J. Sculpting the Learning Organization : Lesson in the Art and Science of the System Change. New York : Jossey-Based, 1993.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายชื่อสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อมหาวิทยาลัย

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 สถาบัน คือ**

| สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---|---|
| จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 67 | 7.85 |
| มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | 27 | 3.17 |
| มหาวิทยาลัยขอนแก่น | 40 | 4.69 |
| มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | 36 | 4.22 |
| มหาวิทยาลัยทักษิณ | 7 | 0.82 |
| มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | 13 | 1.52 |
| มหาวิทยาลัยนเรศวร | 20 | 2.34 |
| มหาวิทยาลัยบูรพา | 6 | 0.70 |
| มหาวิทยาลัยมหาสารคาม | 12 | 1.41 |
| มหาวิทยาลัยมหิดล | 142 | 16.65 |
| มหาวิทยาลัยแม่โจ้ | 4 | 0.47 |
| มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง | 2 | 0.23 |
| มหาวิทยาลัยรามคำแหง | 97 | 11.37 |
| มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ | 22 | 2.58 |
| มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | 18 | 2.11 |
| มหาวิทยาลัยศิลปากร | 15 | 1.76 |
| มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | 53 | 6.21 |
| มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช | 180 | 21.10 |
| มหาวิทยาลัยสุรนารี | 15 | 1.76 |
| มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี | 17 | 1.99 |
| สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง | 9 | 1.06 |
| สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี | 7 | 0.82 |
| สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ | 22 | 2.58 |
| สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ | 22 | 2.58 |
| รวม | 853 | 100 |

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านองค์การเอื้อการเรียนรู้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
   ภาควิชาสารัตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย
   โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
3. อาจารย์วีรวุธ มาฆะศิรานนท์
   ประธานกรรมการบริษัท เอกซ์เปอร์เน็ต จำกัด

ด้านนักเทคโนโลยีการศึกษา

1. อาจารย์วิวัฒน์ชัย สุขทัพภ์
   ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
# เรื่อง
# ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

## ขอความกรุณา

เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการและเป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีการศึกษา

- ✧ กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
- ✧ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านมีค่ายิ่งสำหรับงานวิจัยครั้งนี้
- ✧ คำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติราชการของท่านแต่อย่างไร
- ✧ กรุณาตอบแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัยโดยเร็วตามที่อยู่ด้านหลัง

จักขอบพระคุณยิ่ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

   ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคล

   ตอนที่ 2 : ลักษณะของงานและลักษณะของหน่วยงาน

   ตอนที่ 3 : แบบวัดลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

3. ความหมายที่ใช้ในแบบสอบถาม

| | | |
|---|---|---|
| วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล | หมายถึง | ความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราต้องการจะเป็น จะอยู่หรือจะมี สักวันหนึ่งในอนาคต |
| วิสัยทัศน์องค์การ | หมายถึง | ความมุ่งหมายในสถานภาพที่ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาต้องการจะเป็นจะอยู่ หรือจะมีสักวันหนึ่งในอนาคต |
| เจ้าหน้าที่ | หมายถึง | ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษาครอบคลุมไปถึง ฝ่ายบริหาร ได้แก่ หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ผู้อำนวยการหรือผู้ที่รับผิดชอบศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุโสตทัศนศึกษา และเจ้าหน้าที่บริการโสตทัศนูปกรณ์ ฝ่ายผลิต ได้แก่ ช่างเทคนิค ช่างวาดเขียน ช่างภาพ ผู้บันทึกเสียง ผู้ทำงานทางด้านคอมพิวเตอร์ |
| ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา | หมายถึง | ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้บริการเป็นส่วนกลางเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ให้ข้อสนเทศเกี่ยวกับวัสดุ เครื่องมือ แหล่งที่มา ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น |

**ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคล**

**<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และกรอกข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด**

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25 –35 ปี

☐ 36 – 45 ปี

☐ สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ สาขาโสตทัศนศึกษา / เทคโนโลยีการศึกษา

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

☐ ปริญญาตรี ☐ สาขาโสตทัศนศึกษา / เทคโนโลยีการศึกษา

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

☐ สูงกว่าปริญญาตรี ☐ สาขาโสตทัศนศึกษา / เทคโนโลยีการศึกษา

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

4. ระดับตำแหน่ง

☐ ฝ่ายผู้บริหาร (โปรดระบุ).....

☐ ฝ่ายผลิต (โปรดระบุ).....

☐ ฝ่ายบริการ (โปรดระบุ).....

5. หน้าที่รับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ผลิตสื่อกราฟิก (ด้วยมือ)

☐ ผลิตสื่อกราฟิก (ด้วยคอมพิวเตอร์)

☐ ผลิตรายการโทรทัศน์

☐ ให้บริการสื่อการสอน

☐ ให้บริการคอมพิวเตอร์

☐ ให้บริการวัสดุตีพิมพ์

☐ ให้บริการยืมคืน

☐ ที่ปรึกษาด้านเทคนิค

☐ ที่ปรึกษาด้านสื่อ

☐ วิจัยและพัฒนาสื่อ

☐ ฝึกอบรม

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 15 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

7. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 5,000 บาท

☐ 5,000 – 10,000 บาท

☐ 10,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท

8. หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านมีลักษณะแบบใด

☐ เจ้าระเบียบ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนทุกขั้นตอน

☐ เผด็จการ พิจารณาและตัดสินใจงานต่างๆ เพียงผู้เดียว

☐ จูงใจ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

☐ ร่วมใจ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

9. โสตทัศนูปกรณ์ที่ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจัดให้เจ้าหน้าที่ใช้อย่างเพียงพอ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ เครื่องฉาย

☐ เครื่องเสียง

☐ คอมพิวเตอร์

☐ อุปกรณ์การตัดต่อ

☐ อุปกรณ์บันทึกเสียง

☐ ระบบเชื่อมโยงเครือข่าย (internet)

☐ อื่นๆ

10. โครงสร้างองค์การของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่าน

☐ ซับซ้อน มีสายบังคับบัญชาหลายระดับ การพิจารณางานมีหลายขั้นตอน

☐ ไม่ซับซ้อน ผู้บังคับบัญชาสั่งการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

**ตอนที่ 2 : ลักษณะศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาและลักษณะงาน**

**<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด**

| | | |
|---|---|---|
| มากที่สุด | หมายถึง | เป็นจริงมากกว่า 75 เปอร์เซ็นต์ |
| มาก | หมายถึง | เป็นจริง 51 – 75 เปอร์เซ็นต์ |
| ปานกลาง | หมายถึง | เป็นจริง 26 – 50 เปอร์เซ็นต์ |
| น้อย | หมายถึง | เป็นจริง 1 – 25 เปอร์เซ็นต์ |
| ไม่มี | หมายถึง | ไม่เป็นจริง / ไม่เกิดขึ้น |

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| **ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่าน...** | | | | | |
| 1. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | |
| 2. ให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| 3. ให้รางวัลด้วยการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม / ดูงานในประเทศ | | | | | |
| 4. ให้รางวัลด้วยการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม / ดูงานต่างประเทศ | | | | | |
| 5. ให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย ผลงานให้ทุกคนทราบ | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| **หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่าน...** | | | | | |
| 6. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| **เจ้าหน้าที่ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา...** | | | | | |
| 8. มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ | | | | | |
| 9. สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่ง | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความถี่ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| 10. ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | |
| 11. ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง | | | | | |
| 12. ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการยกย่องชมเชย | | | | | |
| 13. ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้เข้ารับการอบรม / ดูงาน ภายในประเทศ | | | | | |
| 14. ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้เข้ารับการอบรม / ดูงาน ต่างประเทศ | | | | | |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 : แบบวัดลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

| | | |
|---|---|---|
| มากที่สุด | หมายถึง | เป็นจริงมากกว่า 75 เปอร์เซ็นต์ |
| มาก | หมายถึง | เป็นจริง 51 – 75 เปอร์เซ็นต์ |
| ปานกลาง | หมายถึง | เป็นจริง 26 – 50 เปอร์เซ็นต์ |
| น้อย | หมายถึง | เป็นจริง 1 – 25 เปอร์เซ็นต์ |
| ไม่มี | หมายถึง | ไม่เป็นจริง / ไม่เกิดขึ้น |

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| 1. ท่านให้ความสำคัญกับภาพอนาคตที่ท่านต้องการ | | | | | |
| 2. ท่านวางแผนอนาคตของท่านไว้ล่วงหน้า | | | | | |
| 3. การมองเห็นภาพอนาคตของท่าน ท่านเห็นตัวเองในภาพอนาคตที่ต้องการนั้น | | | | | |
| 4. ท่านอธิบายภาพอนาคตของท่านให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน | | | | | |
| 5. ท่านเปิดเผยภาพอนาคตในการทำงานของท่านให้ผู้อื่นทราบ | | | | | |
| 6. ท่านเชื่อว่าภาพอนาคตที่คาดหวังไว้มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง | | | | | |
| 7. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้ภาพอนาคตของท่านเกิดขึ้นจริง | | | | | |
| 8. ท่านประสบความสำเร็จในสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้แล้ว | | | | | |
| 9. หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| 10. ภาพอนาคตของท่านมีลักษณะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน | | | | | |
| 11.ท่านมีความพยายามและความอดทนเพื่อทำให้ภาพอนาคตของท่านเกิดขึ้น | | | | | |
| 12.ท่านไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะต่อสู้ต่อปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อภาพอนาคตของท่าน | | | | | |
| 13.การเห็นภาพอนาคตของท่านเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 14.ท่านติดตามข่าวสารด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ สม่ำเสมอ | | | | | |
| 15.ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 16.ท่านกระตือรือร้นและค้นคว้าที่จะเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ | | | | | |
| 17.ท่านปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 18.ท่านเคยท้อแท้ สิ้นหวัง เมื่อไม่สามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ท่านคาดหวังได้ | | | | | |
| 19.เมื่อท่านพบปัญหา ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความท้อแท้ให้เป็นแรงกระตุ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ | | | | | |
| 20.ท่านคิดสร้างสรรค์วิธีการต่างๆ ที่จะทำให้ภาพอนาคตของท่านเกิดขึ้นจริง | | | | | |
| 21.การดำเนินชีวิตในปัจจุบันของท่านเป็นไปตามแผนการที่ท่านคาดหวังไว้ | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| 22.ท่านเปลี่ยนภาพอนาคตเพื่อให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของท่าน | | | | | |
| 23.การเปลี่ยนภาพอนาคตเพื่อให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของท่านทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ | | | | | |
| 24.ท่านพอใจความรู้ ความสามารถ และทักษะในปัจจุบันของท่าน | | | | | |
| 25.ท่านไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบันของท่าน | | | | | |
| 26. ท่านปรับตัวได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงานของท่าน | | | | | |
| 27.ท่านยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาด | | | | | |
| 28.ท่านสามารถบอกสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นได้ | | | | | |
| 29.ท่านเชื่อว่าการยอมรับสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวทำให้ท่านหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ | | | | | |
| 30.เมื่อท้อแท้ ท่านให้กำลังใจตนเองโดยมองเห็นผลของการกระทำใหม่ที่ท่านจะได้รับเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ | | | | | |
| 31.ท่านปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาด | | | | | |
| 32.ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ | | | | | |

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี |
| 33.ท่านแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี | | | | | |
| 34. ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของท่าน | | | | | |
| 35.ท่านสามารถจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ได้รวดเร็ว | | | | | |
| 36.ท่านฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถทำงานได้คล่องแคล่ว | | | | | |
| 37. ท่านวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานทุกครั้ง | | | | | |
| 38.ท่านไตร่ตรองและคาดการณ์ผลลัพธ์ของการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง | | | | | |
| 39.ท่านนำเทคนิคต่างๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| 40. ท่านได้รับคำชมเชยเรื่องความสามารถของท่านจากเพื่อนร่วมงาน / หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา / อาจารย์และนิสิตที่ขอรับบริการ | | | | | |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ตารางตัวแปร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงลักษณะของตัวแปร x

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| 1. เพศมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำคัญด้านใฝ่เรียนใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (อภันตรี รอดสุทธิ, 2540)<br>2 เพศชายมีการเปิดกว้างในด้านความคิดในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาและมุ่งใฝ่หาความรู้และยอมรับสิ่งใหม่ๆมากกว่าเพศหญิง (Demos ,1978 และจารึก ชูกิตติคุณ ,2524)<br>5. เพศหญิงมีความตั้งใจและพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงกว่า (Bernard (1990) อ้างในนภัสสร ชูชุ่ม, 2538) | เพศ | 1. เพศ<br>☐ ชาย<br>☐ หญิง |
| 1. อายุมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำคัญด้านใฝ่เรียนใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (อภันตรี รอดสุทธิ, 2540)<br>2. อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31-40 และมีประสบการณ์ทำงานมีทักษะทางการบริหารมากกว่าอาจารย์ในระดับอื่นๆ (สุนีย์ จิตรเนื่อง, 2526)<br>3. อายุเป็นตัวชี้พฤติกรรมด้านการปรับตัวต่อสภาวะใหม่ๆของสังคม (Wohlwill,1970 อ้างในสุจิตรา บุญอยู่, 2541)<br>4. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (กาญจนา เกียรติธนาพันธ์, 2541)<br>7. ครูอายุตั้งแต่ 25 - 30 ปีมีความตระหนักถึงความรู้ใหม่และวิธีการใหม่ การแสวงหาความรู้มากกว่าครูที่มีอายุมาก (บุญนิตย์ ไวสู้ศึก, 2522) | อายุ | 2. อายุ<br>☐ ต่ำกว่า 25 ปี<br>☐ 25 –35 ปี<br>☐ 36 – 45 ปี<br>☐ สูงกว่า 45 ปี |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| 8. ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศชายและหญิง ในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการทำงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม และความสามารถในการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ดี การศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่า และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก คิดก้าวหน้า และมีความคาดหวังมากกว่า (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 25441 : 47-48) | | |
| 1. พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพจำแนกตามระดับการศึกษามีคามคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่ LO ในทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้รับรู้บรรยากาศ วัฒนธรรม และโครงสร้างขององค์การคล้ายๆ กัน<br>2. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำคัญด้านใฝ่เรียนใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (อภันตรี รอดสุทธิ, 2540)<br>3. กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) กาญจนา เกียรติธนาพันธ์(2541) กัลยาณี คำแดง(2542) พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน | ระดับการศึกษา | 3. ระดับการศึกษา<br>☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ สาขาโสตฯ<br>☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)<br>☐ ปริญญาตรี ☐ สาขาโสตฯ<br>☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)<br>☐ สูงกว่าปริญญาตรี ☐ สาขาโสตฯ/<br>☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)<br>☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
| 1. พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพจำแนกตามระดับตำแหน่งมีคามคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่ LO ในทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้รับรู้บรรยากาศ วัฒนธรรม และโครงสร้างขององค์การคล้ายๆ กัน<br>2. กลุ่มที่มีตำแหน่งงานระดับ 6-7 มีระดับการรับรู้สูงกว่ากลุ่มตำแหน่งงานระดับ 4-5 ซึ่งพิจารณาได้ว่าบางส่วนไม่เข้าใจคำว่าวิสัยทัศน์ และกลุ่มระดับ 8 บางส่วนมีการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มระดับ 6-7 | ระดับตำแหน่ง | 4. ระดับตำแหน่ง<br>☐ ฝ่ายบริหาร (โปรดระบุ).....<br>☐ ฝ่ายผลิต (โปรดระบุ).....<br>☐ ฝ่ายบริการ (โปรดระบุ)..... |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| 3. ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสำคัญด้านใฝ่เรียนใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (อภันตรี รอดสุทธิ, 2540)<br>4. ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงมีความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า (พรรณี ช.เจนจิต, 2528)<br>5. สถานะทางตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การเอื้อการเรียนรู้แตกต่างกันด้วย (กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์, 2541) | | |
| 1. คนงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มผลผลิต ขณะเดียวกันก็ต้องมีปัจจัยอื่นมากระตุ้นให้คนทำงานดีขึ้น ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน การยกย่องนับถือ งานที่รับผิดชอบ ความเจริญเติบโต<br>2. Vroom ได้สรุปปัจจัย 3 ประการคือ เห็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อระดับการผลิตของแต่ละบุคคล เห็นความเกี่ยวพันระหว่างผลผลิตและการได้รับผลตามเป้าหมาย และเน้นพลังความปรารถนาเพื่อการได้รับผลตามเป้าหมาย เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลหนึ่งบุคคลใด เน้นให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน ระดับของแรงจูงใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับแรงกดดันภายในของบุคคลกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงาน<br>3. ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา<br>4. งานด้านช่าง/วิศวกรรมได้รับการสนับสนุนให้เกิดทักษะด้านการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์การมากที่สุดในหน่วยงานองค์การโทรศัพท์ (กัลยาณี คำแดง, 2542) | หน้าที่ / ลักษณะงาน | 5. หน้าที่รับผิดชอบ<br>☐ ผลิตสื่อกราฟิก ☐ ผลิตรายการโทรทัศน์<br>☐ ให้บริการสื่อการสอน<br>☐ ให้บริการคอมพิวเตอร์<br>☐ ให้บริการวัสดุตีพิมพ์ ☐ ให้บริการยืมคืน<br>☐ ที่ปรึกษาด้านเทคนิค ☐ ที่ปรึกษาด้านสื่อ<br>☐ วิจัยและพัฒนาสื่อ ☐ ฝึกอบรม<br>☐ อื่นๆ (โปรดระบุ) ..... |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| 1. ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (กาญจนา เกียรติธนาพันธ์, 2541)<br>2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (กิ่งกาญจน์ เพชรศรี, 2542) พบว่า<br>3. พนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่ LO ในทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เนื่องจากได้รับรู้บรรยากาศ วัฒนธรรม และโครงสร้างขององค์การคล้ายๆ กัน (กัลยาณี คำแดง, 2542) | ประสบการณ์ | 6. ประสบการณ์การทำงานด้านเทคโนโลยีการศึกษา<br>☐ ต่ำกว่า 1 ปี<br>☐ 1 – 5 ปี<br>☐ 6 – 10 ปี<br>☐ 11 – 15 ปี<br>☐ 16 – 20 ปี<br>☐ มากกว่า 20 ปี |
| 1. Opsahl & Dunnette ได้อธิบายถึงเงินว่าเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยเป็นเงื่อนไขของการเพิ่มความมั่นคงให้แก่บุคคล เป็นเงื่อนไขของแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือในการได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา<br>2. เงินเป็นเครื่องยั่วยุให้คนทำงาน เพราะเงินสามารถสนองความต้องการ<br>3. เงินเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะบรรเทาความต้องการต่างๆ ที่มีอยู่ในตัวคนให้น้อยลง แต่ละองค์การก็มีแผนการจูงใจให้คนทำงานด้วยเงินต่างๆ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย<br>4. ระดับของค่าจ้างและเงินเดือน ถ้าจ่ายสูงพอสมควรก็จะส่งเสริมความพึงพอใจกลุ่มอาชีพระดับเดียวกัน | เงินเดือน | 7. รายได้ต่อเดือน<br>☐ น้อยกว่า 5,000 บาท<br>☐ 5,000 – 10,000 บาท<br>☐ 10,001 – 15,000 บาท<br>☐ 15,001 – 20,000 บาท<br>☐ มากกว่า 20,000 บาท |
| 1. Porter & Lawler กล่าวว่าการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทน ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพอใจ การปฏิบัติงานย่อมได้รับรางวัลตอบแทนภายใน (Instrinsic | ความก้าวหน้า / ความเจริญเติบโต | - ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| reward) ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบส่วนบุคคล ความรู้สึกประสบความสำเร็จและมีอิสระ สร้างความผูกพันกับงาน ยอมรับในคุณภาพของงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic reward) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์พิเศษ จัดหาตำแหน่งงานอันเหมาะสม เงินบำเหน็จ บำนาญ ให้คำชม ยกย่อง การให้ความเป็นกันเอง<br>2. ทฤษฎีแรงจูงใจสุขภาพจิตของ Herzberg กล่าวว่า สิ่งจูงใจ (Motivators) ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ คนงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มผลผลิต ขณะเดียวกันก็ต้องมีปัจจัยอื่นมากระตุ้นให้คนทำงานดีขึ้น ได้แก่ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน การยกย่องนับถือ งานที่รับผิดชอบ ความเจริญเติบโต | | - ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านให้รางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง<br>- ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านให้รางวัลด้วยการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม / ดูงาน ในประเทศ<br>- ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านให้รางวัลด้วยการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม / ดูงาน ต่างประเทศ<br>- ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านให้รางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย ผลงานให้ทุกคนทราบ |
| ตอนที่ 2 | | |
| โครงสร้างองค์การเป็นภาพสรุปขององค์การและการบริหาร ผู้บริหารสามารถติดตามผลงานของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ อำนาจหน้าที่ ทำให้สามารถปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แบ่งเป็น<br>1. โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก<br>2. โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา<br>3. โครงสร้างองค์การแบบแบ่งหน้าที่การทำงานเฉพาะอย่าง<br>โครงสร้างองค์การมีส่วนประกอบที่สำคัญคือ<br>1. ความซับซ้อน หมายถึง มีความหลากหลายและแตกต่างกันของงานต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ | <u>โครงสร้างองค์การ</u><br>- โครงสร้างองค์การแบบซับซ้อน<br>- โครงสร้างองค์การแบบไม่ซับซ้อน | โครงสร้างองค์การของศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่าน<br>☐ ซับซ้อน<br>☐ ไม่ซับซ้อน |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| ในองค์การ ส่วนต่างๆ เหล่านี้คือ มีการแบ่งแยกแรงงานกันทำตามความถนัด มีการจัดแบ่งระดับชั้นบังคับบัญชาสูงต่ำภายในองค์การ และรวมไปถึงการกระจายรูปแบบของหน่วยงานต่างๆ ขององค์การไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์<br>2. การจัดระเบียบรูปแบบทางการ หมายถึง ขนาดความมากน้อยขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดกฎเกณฑ์และวางระเบียบแบบแผนต่างๆ ขึ้นเพื่อสำหรับใช้กำกับพฤติกรรมของพนักงานให้พึงต้องปฏิบัติภายใต้กรอบระเบียบที่วางไว้ ในการจัดระเบียบรูปแบบทางการนี้สำหรับองค์การบางแห่งจะระมัดระวังไม่ว่างระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินกว่าความจำเป็นและต้องการ ทั้งนี้เพราะระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ หากมีมากไปก็จะเป็นอุปสรรคก่อนให้เกิดความไม่คล่องตัว ทำให้ทุกอย่างล่าช้าและมีพิธีการมากเกินไป แต่อย่างไรก็ตามในองค์การขนาดเล็กหลายแห่งกลับมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่จัดไว้มากเกินความจำเป็นอยู่ด้วยเช่นกัน | | |
| ความมีอิสระในงาน<br>การที่สมาชิกมีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมาก จะมีความผูกพันธ์ต่อองค์การมากกว่าคนที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเป็นการทำให้หมดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งกว่านั้น การควบคุมพิเศษอย่างใกล้ชิด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด จะสร้างความกดดันให้กับคน ซึ่งหากอยู่ | - เจ้าหน้าที่ขาดอิสระในการตัดสินใจ<br>- เจ้าหน้าที่มีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ | - เจ้าหน้าที่ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ<br>- เจ้าหน้าที่ในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่ง |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| ภายใต้ภาวะความกดดันมากๆ เข้า จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความอิสระต่อคนงานอาจจะรู้สึกว่าความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน เนื่องจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่มีอิสระภาพในการตัดสินใจ ในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจบจบแล้วเสร็จ ไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้ว่ามันขึ้นอยู่กับความริเริ่มสร้างสรรและความพยายามของเขาเอง และผลของการทำงานที่ได้ออกมานี้ก็ไม่ได้ออกมาจากการทำงานตามคำสั่งหรือแนวปฏิบัติที่มีอยู่แล้วแต่อย่างไร การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหานั้นๆ ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์การ<br>การตัดสินใจอาจแบ่งแยกเป็น 2 ชนิดคือ<br>1. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผลสุดท้ายของการทำงาน เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายต่างๆ และการพิจารณาตัดสินใจว่าวัตถุประสงค์ขององค์การควรเป็นอย่างไร คำนึงถึงผลสุดท้ายของการดำเนินงานมากกว่ากระบวนการของการทำงาน<br>2. การตัดสินใจที่เป็นเครื่องมือหรือทางผ่าน<br>การตัดสินใจแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ<br>1. จากระดับบนสู่ระดับล่าง อาจเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพดี ทำได้ทันในเวลา แต่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่รู้ความจำเป็นในการทำงานให้ได้ผลดี<br>2. การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รู้ถึงความจำเป็นของการทำงาน พร้อมที่จะรับผลของการตัดสินใจ จึงทำให้เกิดพยายามใน | | |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| การทำงานเพื่อให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น | | |
| การจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพิ่มพูนผลผลิตขององค์การ เพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยเครื่องล่อใจ<br>1. เครื่องล่อใจที่เป็นเงิน<br>2. เครื่องล่อใจที่ไม่ใช่เงิน<br><u>การให้รางวัล</u> รางวัลตอบแทนมีความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานได้อย่างเต็มที่ รางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยได้ดีจะสามารถจูงใจพนักงานในการทำงานได้เป็นอย่างดี และรางวัลตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปได้ จะทำให้พนักงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง รางวัลที่ได้รับเช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนพิเศษ เป็นต้น จะมีความแตกต่างกันไปตามขอบเขตของลักษณะของความต้องการที่หลากหลายตามมุมมองของแต่ละองค์การที่เขาสังกัดอยู่<br>รางวัลที่นักเทคโนโลยีการศึกษาในศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจะได้รับคือ การเพิ่มเงินเดือน และ การเลื่อนตำแหน่ง<br><u>โอกาสก้าวหน้าในงาน</u> เป็นโอกาสของความก้าวหน้าและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ในองค์การคือการเข้าถึง ท้าทายและโอกาสในการได้เพิ่มความรู้ ทักษะแบ่งได้ดังนี้คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับนับถือ | ความก้าวหน้าในการทำงาน | - ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน<br>- ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง<br>- ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการยกย่อง / ชมเชย<br>- ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้เข้ารับการอบรม/ดูงานในประเทศ<br>- ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา ท่านได้เข้ารับการอบรม/ดูงานต่างประเทศ |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| ลักษณะของผู้นำตามลักษณะวิธีการทำงาน<br>1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ถือระเบียบแบบแผน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยกเหตุผลทางระเบียบเป็นข้ออ้างอิง การติดต่อสื่อสารผู้ใต้บังคับบัญชาแบบการสื่อสารแบบทางเดียว<br>2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบบงการ ผู้นำปฏิบัติการแบบใช้อำนาจ รู้จักแต่วิธีสั่งงาน ไม่สอนหรือแนะนำงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความกลัวและหวาดเกรง<br>3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบจูงใจ มีความเป็นกันเอง เข้าหาได้ง่าย มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง<br>4. ภาวะการเป็นผู้นำแบบมีร่วมใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ แต่ก็ยังคงรักษาและสงวนหน้าที่ในการตัดสินใจไว้ | <u>ลักษณะของผู้นำ</u><br>ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ<br>ผู้นำแบบบงการ<br>ผู้นำแบบจูงใจ<br>ผู้นำแบบร่วมใจ | หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านมีลักษณะแบบใด<br>☐ เจ้าระเบียบ ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนทุกขั้นตอน<br>☐ เผด็จการ พิจารณางานต่าง ๆ เพียงผู้เดียว<br>☐ จูงใจ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน<br>☐ ร่วมใจ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน |
| <u>ช่องทางการสื่อสาร</u><br>การสื่อสารสองทาง - การสื่อสารที่ผู้รับสารมีการตอบสนองและมีการย้อนกลับมายังผู้ส่งสาร มีการติดต่อและแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร | สื่อสารสองทาง | - หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน<br>- หัวหน้าศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาของท่านร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติ |
| - องค์การแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะรวดเร็ว สั้นกระชับ เป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์ใช้ได้ | | โสตทัศนูปกรณ์ที่ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาจัดให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้อย่างพอเพียง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร X | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| - การจัดสวัสดิการที่ดี การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ จะทำให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย องค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปัดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ ในขณะเดียวกันก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่องานที่ทำด้วย<br>- สภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่จะให้สำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เช่น เครื่องมือเครื่องทุ่นแรง ก็จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น | | ☐ เครื่องฉาย<br>☐ เครื่องเสียง<br>☐ คอมพิวเตอร์<br>☐ อุปกรณ์การตัดต่อ<br>☐ อุปกรณ์บันทึกเสียง<br>☐ ระบบเชื่อมโยงเครือข่าย<br>☐ อื่นๆ ..... |

ตัวแปร y

ลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร y | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| องค์ประกอบไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ<br>1. วิสัยทัศน์ส่วนตัว<br>2. การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์<br>3. จิตใต้สำนึก | | |
| <u>วิสัยทัศน์ส่วนตัว</u><br>ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การรับรู้ การตระหนักรู้ | วิสัยทัศน์ส่วนตัว | 1. ท่านให้ความสำคัญกับภาพอนาคตที่ท่านต้องการ |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร y | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| การสังเคราะห์ความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต เป็นการสร้างภาพของสมองที่มุ่งมองอนาคตโดยเป็นภาพที่สมจริงสมจัง น่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย เป็นภาพชัดเจนที่บ่งถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นมวลของความคิด คำพูด การกระทำ หรือโลกทัศน์ที่มองบุคคลรับรู้ เป็นข้อความที่บ่งถึงปรัชญาความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากความคิดอ่าน เป็นผลผลิตของจินตนาการความใฝ่ฝัน เป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ญาณหยั่งรู้เล็งเห็นความเป็นไปข้างหน้า จับกระแสการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้<br>วิสัยทัศน์แบ่งเป็นหลากหลายรูปแบบ ทั้งทางด้านวัตถุ ชีวิตส่วนตัว การบริการ ความปรารถนา ฯลฯ ไม่จำกัดว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี และอาจเกิดขึ้นในหลายมิติและมีมากขึ้นเรื่อยๆ เพียงแต่จะต้องตั้งใจที่จะรักษาวิสัยทัศน์ของตัวเองไว้ไม่ให้เปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคม ซึ่งหลักของ personal mastery เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้ปฏิบัติให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ต้องการอย่างแท้จริง | | 2. ท่านได้วางแผนอนาคตของท่านไว้ล่วงหน้า<br>3. การมองเห็นภาพอนาคตของท่าน ท่านเห็นตัวเองในภาพอนาคตที่ต้องการนั้น<br>4. ท่านอธิบายภาพอนาคตของท่านให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน<br>5. ท่านเปิดเผยภาพอนาคตในการทำงานของท่านให้ผู้อื่นทราบ<br>6. ท่านเชื่อว่าภาพอนาคตที่คาดหวังไว้มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง<br>7. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้ภาพอนาคตของท่านเกิดขึ้นจริง<br>8. ท่านประสบความสำเร็จในสิ่งที่ท่านคาดหวังไว้แล้ว<br>9. หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน<br>10. ภาพอนาคตของท่านมีลักษณะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน |
| <u>การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (creative tension)</u><br>ในการปฏิบัติตนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์เป็นไปได้ยาก เนื่องจากระหว่างนั้นจะเกิดช่องว่างที่ | การจัดการความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ | 11. ท่านมีความพยายามและความอดทนเพื่อทำให้ภาพอนาคตของท่านเกิดขึ้น |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร y | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| ทำให้สิ้นหวัง ท้อแท้ ที่จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ ช่องว่างนี้เกิดขึ้นจากระยะห่างจากวิสัยทัศน์กับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่แตกต่างกันมาก แต่ช่องว่างเหล่านี้คือแหล่งของพลังแห่งความสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ ผู้ที่มี creative tension จะสามารถเปลี่ยนแปลงความล้มเหลวได้<br>วิธีแก้ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างวิสัยทัศน์กับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันคือ<br>1. กระบวนการสร้างสมดุลระดับต่ำ เป็นการปฏิบัติตนเพื่อนำสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจทำให้เกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง ผิดหวัง (emotional tension)<br>2. กระบวนการสร้างสมดุลระดับสูง เป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ คือ ลดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน จะเกิดความล้มเหลวที่จะไปสู่วิสัยทัศน์จึงทำให้วิสัยทัศน์ลดต่ำลงและยังคงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา<br><br>กลยุทธ์ในการจัดการกับความท้อแท้ ผิดหวัง ที่เกิดขึ้น คือ<br>1. ลดวิสัยทัศน์ลง<br>2. มุ่งมั่นกำจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยต้องอาศัยการยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้พบสาเหตุที่แท้จริงของความล้มเหลว<br>3. เสริมกำลังใจ / พัฒนาจิตใจ ให้มีพลังต่อสู้ต่อแรงต้านทาน<br>(Fritz) | (creative tension) | 12. ท่านไม่ย่อท้อและพร้อมที่จะต่อสู้ต่อปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อภาพอนาคตของท่าน<br>13. การเห็นภาพอนาคตของท่านเป็นแรงกระตุ้นให้ท่านปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ<br>14. ท่านติดตามข่าวสารด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ สม่ำเสมอ<br>15. ท่านนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของท่าน<br>16. ท่านกระตือรือร้นและค้นคว้าที่จะเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ<br>17. ท่านปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มความสามารถ<br>18. ท่านเคยท้อแท้ สิ้นหวัง เมื่อไม่สามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ท่านคาดหวังได้<br>19. เมื่อท่านพบปัญหา ท่านสามารถปรับเปลี่ยนความท้อแท้ให้เป็นแรงกระตุ้นเพื่อปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ<br>20. ท่านคิดสร้างสรรค์วิธีการต่างๆ ที่จะทำให้ภาพอนาคตของท่านเกิดขึ้นจริง |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร y | ลักษณะ | คำถาม |
| --- | --- | --- |
| | | 21. การดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นไปตามแผนการที่ท่านคาดหวังไว้<br>22. ท่านเปลี่ยนภาพอนาคตเพื่อให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของท่าน<br>23. การเปลี่ยนภาพอนาคตเพื่อให้มีลักษณะใกล้เคียงกับการดำเนินชีวิจในปัจจุบันของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ<br>24. ท่านพอใจความรู้ ความสามารถ และทักษะในปัจจุบันของท่าน<br>25. ท่านไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชีวิตปัจจุบันของท่าน<br>26. ท่านปรับตัวได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตการทำงานของท่าน<br>27. ท่านยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน<br>28. ท่านสามารถบอกสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิตได้<br>29. ท่านเชื่อว่าการยอมรับสาเหตุของความผิดพลาดหรือความล้มเหลวทำให้ท่านหาวิธีแก้ไข |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร y | ลักษณะ | คำถาม |
|---|---|---|
| | | ปัญหาที่เกิดขึ้นได้<br>30. เมื่อท้อแท้ ท่านให้กำลังใจตนเองโดยมองเห็นผลของการกระทำใหม่ที่ท่านจะได้รับเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ<br>31. ท่านปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่ผิดพลาด<br>32. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี<br>33. ท่านแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี<br>34. ประสบการณ์ที่ผ่านมามีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของท่าน |
| <u>จิตใต้สำนึก (Subconsious)</u><br>การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความมีสติ การตระหนักรู้ กับจิตใต้สำนึกให้สามารถทำกิจกรรมใดๆ ได้อย่างเชี่ยวชาญ เป็นคุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญของลักษณะ personal mastery ซึ่งเป็นด้านที่จิตใจสามารถพัฒนาให้ปฏิบัติงานได้เหมือนภารกิจหลักในชีวิตประจำวัน เช่น การเดิน การกิจ การพูด ที่เกิดจากการเรียนรู้มาตั้งแต่เด็กทั้งสิ้น การสร้างจิตใต้สำนึกต้องอาศัยการฝึกและความพยายามด้วยการใช้สำนึกจนสามารถปรับเปลี่ยนเป็นทักษะให้ควบคุมด้วยจิตใต้สำนึก หรือเกิดจากการทำสมาธิหรือสงบจิตใจ ฝึกคิดไตร่ตรองอย่างมุ่งมั่นจนสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทักษะนี้มีส่วนช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นที่ชัดเจนต่อวิสัยทัศน์ และการยอมรับความจริงก็เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาจิตใต้สำนึกเพราะความจริงจะทำให้เห็นถึงสาเหตุของความล้มเหลวจึงสามารถรู้ถึงจุด | จิตใต้สำนึก<br>(Subconscious) | 35. ท่านสามารถจัดการงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ได้รวดเร็ว<br>36. ท่านฝึกทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถทำงานได้<br>คล่องแคล่ว<br>37. ท่านวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน<br>ทุกครั้ง<br>38. ท่านไตร่ตรองและคาดการณ์ผลลัพธ์ของการทำงานในการปฏิบัติงานทุกครั้ง |

| ทฤษฎี/ งานวิจัย<br>ตัวแปร y | ลักษณะ | คำถาม |
| --- | --- | --- |
| หมายที่ต้องมุ่งมั่นไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ | | 39. ท่านนำเทคนิคต่างๆ มาทดลองใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน<br>40. ท่านได้รับคำชมเชยเรื่องความสามารถของท่านจากเพื่อนร่วมงาน / หัวหน้าศูนย์ / อาจารย์ และนิสิตที่ขอรับบริการ |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพร้อมภักดิ์ กัลยาศิลปิน เกิดวันที่ 15 กรกฎาคม 2519 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขามัธยมศึกษา วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไปและเทคโนโลยีการศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2540 และเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2542

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย