

# ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการในเขต

## กรุงเทพมหานคร

Factors affecting a learning organization of enterprises in Bangkok .

จุฬารพร พรหมสาขา ณ สกลนคร ผศ.สำราญ ทองเล็ก

JurapornPormsaka Na Sakonnakorn

Samran thonglek

คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โทร.089-4216543 E-mail : Juraporn.po@north.bkk.ac.th

E-mail : Samran.th@north.bkk.ac.th

### บทคัดย่อ:

งานวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคลและธุรกิจที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในและภายนอกองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในและภายนอกองค์กรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณแบบวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research)และความสัมพันธ์ (Correlation Research)โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) 400 ตัวอย่างใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ Pearson's Correlation ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีLSD การวิเคราะห์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและส่วนปัจจัยลักษณะส่วนธุรกิจ ภาพรวม การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรมากที่สุดคือ มีการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรน้อยที่สุดคือการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติและจัดทำวัฒนธรรมองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีการจ้างที่ปรึกษา ส่วนปัจจัยการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรน้อยที่สุดคือ มีการรับพนักงานใหม่ และเรียนรู้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของสถานประกอบการ ขนาดของสถานประกอบการ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย รูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจการต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในและภายนอกองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และ0.05 และการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครเรียนรู้จากภายในองค์กรมีส่วนสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กร

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งการเรียนรู้,สถานประกอบการ

ABSTRACT:

The purpose of this research was to study the factors of individual characteristics, and businesses to affecting a learning organization of enterprises in Bangkok. The samples in this studies were enterprises, entrepreneurs, employers registered factories in Bangkok. Random sample was used by simple random sampling of 400 plants. Data collection was used by questionnaires. The statistics used in the analysis were the t-test for Independent Samples, one-way analysis, LSD and Pearson's Correlation of variance calculated by using frequency, mean, standard deviation and percentage. The analysis found that internal affecting a learning organization of enterprises in Bangkok by the teamwork, sharing and learning comments are available at a high level. But the factor in the availability of learning to practice and prepare a written culture is in the least level and analysis found that external affecting a learning organization of enterprises in Bangkok by having a consultant is available at a high level. In addition, the factor in the availability of new employees and learn result of this study found that " the nature of individuals and businesses that are affecting to a learning organization of enterprises in Bangkok different " for the variables of gender, age, education, experience ,type of enterprises ,size ,forms of legal organization ,forms of economic organization ,terms in business at the business are different with statistical significance at 0.01 and 0.05. The hypothesis individual the analysis found the relationships between internal affecting a learning organization of enterprises in Bangkok and external affecting a learning organization of enterprises in Bangkok .

**Keyword:** Learning organization, Enterprises

## บทนำ (Introduction)

จากการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และการเปิดรับข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ การพัฒนานโยบายและแผนงาน กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ แผนการปฏิบัติการ ประเทศที่เข้มแข็งได้จะต้องมีการพัฒนาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) และองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ เทียมพุด(2543, หน้า 23) คือลักษณะการเรียนรู้แบบที่เรียกว่า Human Mastery คือ เป็นตัวของตัวเอง เป็นนายของตัวเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีสมาธิ มีสัญญาของการเรียนรู้ (spirit of learning) สมาชิกขององค์กรทุกระดับแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติเพื่อช่วยให้เกิดความคิด และแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มุมมองร่วมกันของคนในองค์กร (share vision) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เมื่อมีการรวมพลังกันแล้ว สมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การพัฒนากระบวนการคิดของคนในองค์กร (system thinking) เป็นกระบวนการคิดเพื่อหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยอาศัยองค์ความรู้สหการวิทยาศาสตร์แล้วบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ Marguardt (1996, p 131) กล่าวว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหารของการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้หรือเป็นสารบำรุงกำลังสำหรับการเติบโตของ ความรู้นั้น มาจาก 2 ทาง ได้แก่ จากภายนอกองค์กร ความรู้จากภายนอกองค์กรนั้นสามารถได้มาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังเช่นกระบวนการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ การจ้างที่ปรึกษา หรือ

ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาในองค์กร การศึกษาจากสื่อต่าง ๆ จากการติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มทางด้าน เทคโนโลยีต่าง ๆ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขัน และแหล่งอื่น ๆ จากพนักงานใหม่ ๆ ที่เข้ามาทำงาน การร่วมมือกันระหว่างองค์กร การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการร่วมทุน ระหว่างบริษัท และจากภายในองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้กระบวนการ หรือวิธีการทำงานของ ส่วนอื่น ๆ ภายในองค์กร สามารถเป็นองค์ความรู้สำคัญขององค์กรได้ โดยการได้มาซึ่งความรู้ ภายในองค์กรนั้นมาจากที่ต่าง ๆ ดังเช่นความรู้ของพนักงานภายในองค์กรเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการลงมือปฏิบัติปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับองค์กร และประเทศ จากยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2555-2559 จากยุทธศาสตร์ฉบับนี้ จัดขึ้น ใน ระหว่างการเปลี่ยนผ่านจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) แนวคิดเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) เป็นแนวคิดใหม่ ที่เสนอเป็นระเบียบวาระโลก ในรายงาน "การพัฒนามนุษย์ 1994" ของแผนงานพัฒนาองค์กรสหประชาชาติ (United Nations Development Programme - UNDP) เป็นแนวคิดที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ซึ่งส่งผลต่อนโยบายการพัฒนาในประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศกำลังพัฒนาในระดับหนึ่ง ประเทศไทยได้มีการบรรจุแผนพัฒนาที่ถือ "ประชาชนเป็นศูนย์กลาง"

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดทำโครงการสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ปี2555 เก็บรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 296,552 แห่งการขายปลีก ร้อยละ31.2 การผลิต ร้อยละ 13.6 ที่พัก อาหาร เครื่องดื่ม ร้อยละ 12.4 บริการอื่นๆ ร้อยละ 11.5 อสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ9.6 ขยายส่ง ร้อยละ 7.1และอื่นๆ จากข้อมูลของสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(2551) พบว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีการกระจายตัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลสูงที่สุด มีจำนวน 818,182 รายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ28.9 จะพบว่าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมากที่สุดจากจุดเปลี่ยนดังที่กล่าวมานี้ การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นกับองค์กร และประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลและธุรกิจที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลและธุรกิจที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย (Scope of research)

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งจากการเรียนรู้จากภายในองค์กรและเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

2.ขอบเขตด้านประชากร สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดทำโครงการสำรวจธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ปี2555 เก็บรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 296,552 แห่ง

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

$$N = \frac{296,552}{1+296,552(0.05)^2}$$

N=จำนวนประชากร

n =จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = ความเคลื่อน 0.05

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 399.66

เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

โดยการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น ( Nonprobability sampling ) แบบ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า ( Quota sampling ) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ที่กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane,1973 หน้า 125)

### สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis)

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลและธุรกิจที่แตกต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะบุคคลและธุรกิจที่แตกต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

### วิธีการดำเนินการวิจัย (Methodology)

ประเภทของการวิจัย วิจัยเชิงปริมาณแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และแบบวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlation Research) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) 400 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ Pearson's Correlation ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha โดยการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) แบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ที่ 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่า Reliability Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.89 โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2557 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน สถานที่เก็บข้อมูล คือ สถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**องค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

**สถานประกอบการธุรกิจ** หมายถึง สถานประกอบการธุรกิจที่มีคนทำงานตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ได้แก่ ธุรกิจการค้า การบริการ และอุตสาหกรรมการผลิต ยกเว้นหาบเร่ แผงลอย โดยที่ธุรกิจขนาดเล็กที่มีคนงานไม่เกิน 10 คน ธุรกิจที่มีคนงานตั้งแต่ 11 คนขึ้นไป ผู้ประกอบธุรกิจ การค้า การบริการ การผลิต และการก่อสร้าง ธุรกิจการขายปลีก ธุรกิจเกี่ยวกับการผลิต และที่พักแรม บริการอาหารและเครื่องดื่ม ส่วนใหญ่ ขนาดของสถานประกอบการเมื่อวัดด้วยจำนวนคนทำงาน เป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 1-15 คน และเป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 16 คนขึ้นไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บมา สถิติที่ใช้คือ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ F-test และ Pearson's Correlation

### ผลการวิจัย (Result)

**ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** เป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางในเขตจังหวัดปทุมธานี ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 200 คน คิดเป็น ร้อยละ 50 เพศหญิงจำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุ 40-50 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 แบ่งเป็นเพศชาย 75คน แบ่งเป็นเพศหญิง 75คน อายุ 20-39 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.50 แบ่งเป็นเพศชาย 75คน แบ่งเป็นเพศหญิง 75คน อายุ มากกว่า 60 ปี จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 12.50 แบ่งเป็นเพศชาย 25คน แบ่งเป็นเพศหญิง 25คน อายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 แบ่งเป็นเพศชาย 25คน แบ่งเป็นเพศหญิง 25คน ตำแหน่งเจ้าของธุรกิจ/ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 25 และผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เป็นคนที่มีอายุ มีอายุ 40-50 ปีและอายุมากกว่า 60 ปีจำนวน 200 คน แบ่งเป็นเพศชาย 100 คน เพศหญิง 100 คน และ ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นจำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 25 และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เป็นคนที่มีอายุ มีอายุ 20-39 ปีและอายุต่ำกว่า 20 ปีจำนวน 200 คน แบ่งเป็นเพศชาย 100 คน เพศหญิง 100 คนและ ตำแหน่งเจ้าของธุรกิจ/ผู้บริหารระดับสูง และ ผู้บริหารระดับกลางจำนวน 200 คน เป็นคนที่มี การศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 10 และเป็นคนที่มีการศึกษาระดับปริญญา โทจำนวน 160 คนคิดเป็นร้อยละ 40 แบ่งเป็นเพศ ชาย 100 คน เพศหญิง 100 คน และ ตำแหน่ง ผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 200 คน เป็นคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรีจำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 10 และเป็น คนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 160 คนคิด เป็นร้อยละ 40 แบ่งเป็นเพศชาย 100 คน เพศหญิง 100 คน ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 200 คน เป็นคนที่มีอายุ มี

อายุ 20-39 ปีและอายุต่ำกว่า 20 ปีจำนวน 200 คน แบ่งเป็นเพศชาย 100 คน เพศหญิง 100 คนผลการ วิเคราะห์ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ที่ 400 ตัวอย่างในส่วนปัจจัยลักษณะส่วนธุรกิจพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่างแบ่งเป็นธุรกิจ การค้า ธุรกิจบริการ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจขนส่งและเก็บสินค้า ธุรกิจข้อมูลข่าวสารและ การสื่อสาร ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนอย่างละ 50 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 12.5 โดย แบ่งเป็นธุรกิจขายปลีก 90ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 22.5 และการผลิต 70 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 17.5 ธุรกิจที่พัก อาหาร และ เครื่องดื่ม 80ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ 20และ อสังหาริมทรัพย์ 80ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 20 การ ขนส่ง 40ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 10และอื่น อีก 40 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 10 รวม 400 ตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่างแบ่งเป็น ธุรกิจการค้า ธุรกิจบริการ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจ ก่อสร้าง ธุรกิจขนส่งและเก็บสินค้า ธุรกิจข้อมูล ข่าวสารและการสื่อสาร ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน อย่างละ 50 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 12.5 แบ่งเป็น ขนาดคนงาน 16-25 คน 90 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ 26-30คน จำนวน 70 ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ 17.5คนงาน 31-50 คนจำนวน 80 ตัวอย่าง คิด เป็นร้อยละ 20 และ 51-200 จำนวน 80 ตัวอย่าง คิด เป็นร้อยละ 20 มากกว่า 200 คน จำนวน 80 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 20 รวม 400 ตัวอย่าง โดย แบ่งเป็น ระยะเวลาการดำเนินงาน 1-4 ปีจำนวน 90 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ 5-10 ปี 70 ตัวอย่าง คิดเป็น ร้อยละ 17.5 11-15ปี 80 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 20 และ 15-20 ปี 80 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 20 มากกว่า 20ปี 80 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 20 รวม 400 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง

แบ่งเป็นกิจการเจ้าของคนเดียว จำนวน 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 50 บริษัทจำกัดหรือบริษัทจำกัด (มหาชน) จำนวน 100 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 25 ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 50 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 12.50 อื่นๆอีกจำนวน 50 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่างแบ่งเป็น สำนักงานแห่งเดียวจำนวน 200 ตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 50 สำนักงานใหญ่ จำนวน 100 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 25 สำนักงานสาขาจำนวน 50 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 12.50 อื่นๆอีกจำนวน 50 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 12.50

**ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร** โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครสูงสุดคือมีการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) รองลงมาคือวิสัยทัศน์ มีพันธกิจและการจัดทำ กลยุทธ์ โครงสร้างที่มีผลต่อการเรียนรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79), มีการลงมือปฏิบัติปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72), มีการการคิดอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66), ความรู้ของพนักงานภายในองค์กรในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66), มีการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาสม่ำเสมอ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61), การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57)

**ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร** โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครสูงสุดคือมีการมีจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามาในองค์กรในทุกระดับ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) รองลงมาคือการร่วมมือกันระหว่างองค์กร การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการร่วมทุนระหว่างบริษัทอื่นๆ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68), มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขัน และแหล่งอื่น ๆ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64), มีการจัดให้พนักงานในทุกระดับมีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58), มีกระบวนการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งในประเภทเดียวกันและประเภทอื่นๆ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56), มีการศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต วารสาร สิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53), มีการติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีต่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) การเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติและจัดทำวัฒนธรรมองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) , มีการรับพนักงานใหม่ ๆ ที่เข้ามาทำงานและเรียนรู้จากพนักงานใหม่ ๆ ที่เข้ามา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47)

### **ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2**

ปัจจัยลักษณะบุคคลและธุรกิจที่ต่างกันมีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรและภายนอกของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

### ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ผลการสัมพันธภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร มีส่วนสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

#### การอภิปรายผล

**1. ผลการศึกษาระดับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร** โดยภาพรวม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ องค์กรที่มีการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กรระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือเพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาต่อไป จากการศึกษาเอกสารพบว่า Chris Argyris เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นคนแรก โดยเริ่มขึ้นประมาณปี คศ. 1978 จากงานเขียน ชื่อ Organization Learning แต่ยังไม่เป็นที่แพร่หลายนัก เพราะมีเนื้อหาเชิงวิชาการที่เข้าใจยาก ต่อมาปี คศ.1990 Peter M. Senge ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization “ หรือ “ วินัย 5

คิดเห็น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติและจัดทำวัฒนธรรมองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ซึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือวินัย 5 ประการ (Peter M.Senge) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) รูปแบบความคิด (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอด

ประการ “ แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

**2. ผลการศึกษาระดับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร** ได้แก่ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครสูงสุดคือมีการจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามาในองค์กรในทุกระดับ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73)ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการรับพนักงานใหม่ ๆ ที่เข้ามาทำงานและเรียนรู้จากพนักงานใหม่ ๆ ที่เข้ามา(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) ซึ่ง Professor Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่มีชื่อเสียง มีผลงานทางด้านการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ได้เขียนหนังสือชื่อ The Knowledge Creating Company



(1995) นำเสนอรูปแบบการขยายผลของความรู้ในองค์กร เรียกว่า SECI-Knowledge Conversion Process หรือ SECI Model 8 ซึ่งมีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายจนประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำต่างๆ โดยรูปแบบการขยายผลของความรู้ในองค์กรประกอบด้วย Socialization แสดงถึงการถ่ายโอนความรู้กันโดยตรงระหว่างกลุ่ม หรือบุคคล ที่มีความรู้พื้นฐานความสนใจที่สอดคล้องกัน หรือมีคลื่นความถี่ที่สื่อสารทำ ความเข้าใจกันได้โดยง่ายสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ Externalization แสดงให้เห็นการเรียนรู้แสวงหาสิ่งใหม่ๆ จากภายนอกเพิ่มเข้ามาเพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งประสบการณ์ตรงที่สัมผัสกับลูกค้า ผู้ให้บริการ ผู้ทำ ธุรกิจกับองค์กร เป็นความรู้ที่สำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันและดำรงอยู่ขององค์กร Combination เชื่อมโยงความรู้ภายในกับความรู้ภายนอก แล้วหาแนวปฏิบัติที่ดีที่เหมาะสมกับเรา ในส่วนนี้ผู้ที่มีความสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารที่ดี จะช่วยสรุปองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับองค์กรได้ Internalization เป็นผลของการเชื่อมโยงแล้วนำเอาความรู้มาปฏิบัติ เกิดเป็นความรู้ประสบการณ์และปัญญาฝังอยู่ในตัวคน จนกลายเป็น Tacit Knowledge เพื่อนำไปถ่ายทอดหมุนเวียนในองค์กรต่อไปซึ่งDavid A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่า คือองค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอนความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ Michael Marquardt (1994) แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์กร ที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและระดับการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครลักษณะส่วนบุคคลและธุรกิจพบว่า

1. เพศต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยเพศต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กวิสรา กันจาร์ภักษา(2553) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูริวิชั่นส์จำกัด(มหาชน)
2. ตำแหน่งต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันโดยตำแหน่งต่างกัน โดยมีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรไม่แตกต่างกัน การของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ตติพร อุดมศิลป์(2550)พบว่าข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีระดับการทำงานต่างกันมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. อายุต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันโดยอายุต่างกัน โดย มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ฉิศรา ดาวประดับวงษ์(2550)



มัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลคือเทคโนโลยีและระบบงาน ที่แตกต่างกัน

10.ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการต่างกัน มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายนอกองค์กรของผู้ประกอบการสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับกวิสรา กันฑารักษา(2553) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์จำกัด(มหาชน)

**4. ผลการสัมพัทธ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากภายในมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายนอกองค์กรของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร มีส่วนสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน**  
ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครเรียนรู้จากภายในองค์กร ด้านการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติและจัดทำวัฒนธรรมองค์กร เป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการ

#### เอกสารอ้างอิง

กวิสรา กันฑารักษา(2553).ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทูวิชั่นส์จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย (พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
ฉิสรา ดาวประดับวงษ์(2550). ความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับการศึกษาจากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต วารสาร สิ่งพิมพ์โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯเป็นอันดับมากที่สุดมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .000 โดยมีความสัมพันธ์( $r=.624$ ) รองลงมาคือมีวิสัยทัศน์ มีพันธกิจและการจัดทำกลยุทธ์ โครงสร้างที่มีผลต่อการเรียนรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับการร่วมมือกันระหว่างองค์กรการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการร่วมทุนระหว่างบริษัทอื่น ๆ มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .000 โดยมีความสัมพันธ์( $r=.501$ ) สอดคล้องกับ วราภรณ์ คงสาหร่าย(2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) โครงสร้างมีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับณัฐชา เมฆโหรา(2553) ความสัมพันธ์ของสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของบริษัท บีวดีเจมส์ แฟคตอรี มีความสัมพันธ์ในทางบวกสอดคล้องกับ Q'Hara (2007) ศึกษาถึงความจำเป็นต้องปรับโครงสร้าง การพัฒนาความรู้ข้ามศาสตร์ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก

ณัฐชา เมฆโหรา(2553). ความสัมพันธ์ของสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของบริษัท บีวดีเจมส์ แฟคตอรี วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต(พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์),มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
ตติพร อุดมศิลป์(2550).ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง

กระทรวงคมนาคม.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วารสาร ค่งสาหร่าย(2548) .ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์  
กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท  
ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน).  
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมคิด สร้อยน้ำ(2547) . การพัฒนาตัวแบบของกิจการ  
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.  
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุชาติ กิจชนะเสรี สถาบันคอมพิวเตอร์ :การก้าวสู่  
องค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักบริหารธุรกิจและ  
อุตสาหกรรม พ.ศ.2555 :กรุงเทพมหานคร

Q'Hara ,m.(2 0 0 7 ) Strangers in a strange land:  
knowing . Learning and education for the  
global knowledge society.

[http:// / www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

