

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 คำนิยาม	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	5
2.1.1 แนวคิดการเรียนรู้ขององค์กร	5
2.1.2 แนวคิดการจัดการระบบการเรียนรู้ขององค์กรด้วย Aligning stocks & flows of Knowledge ของ Nick Bontis And Mary Crossan (1999)	8
2.1.3 แนวคิดการสร้างความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร ของ Kreitner and Kinicki (2001)	19
2.1.4 แนวคิดการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในองค์กร ของ James Bradley Harrington (1997)	21
2.1.5 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ : Learning Organization	22
2.1.6 แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt	23
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ ระหว่าง พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับผู้บริหาร ตามแบบจำลอง SLAM framework	91
5.6 อภิปรายผลการศึกษา	94
5.7 ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์	97
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	105
ประวัติผู้เขียน	128

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล	34
3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
3.3 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับบุคคล	42
3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับกลุ่ม	42
3.5 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ระดับองค์กร	43
3.6 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความรู้ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์กร	44
3.7 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของระบบองค์กรต่อบุคคลและทีมงาน	44
3.8 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กร	45
3.9 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์กรกับบุคคล	46
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	48
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	48
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	49
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา	49
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	50
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นงาน	50
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการได้รับขั้นพิเศษ	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การด้านบุคคล เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	52
4.9 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การด้านทีมงาน เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	53
4.10 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การด้านองค์การ เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	54
4.11 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ ด้านอิทธิพลของบุคคลและทีมงานต่อองค์การ เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	55
4.12 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ ด้านอิทธิพลของระบบองค์การต่อบุคคลและทีมงาน เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	56
4.13 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ ด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์การ เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	57
4.14 แสดงผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงานขององค์การกับบุคคล เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัย	58
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยระดับของปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย	59
4.16 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การรวมทุกด้าน	60
4.17 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ	61
4.18 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ ในปัจจัยด้านบุคคล	62
4.19 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์การ ในปัจจัยด้านทีมงาน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

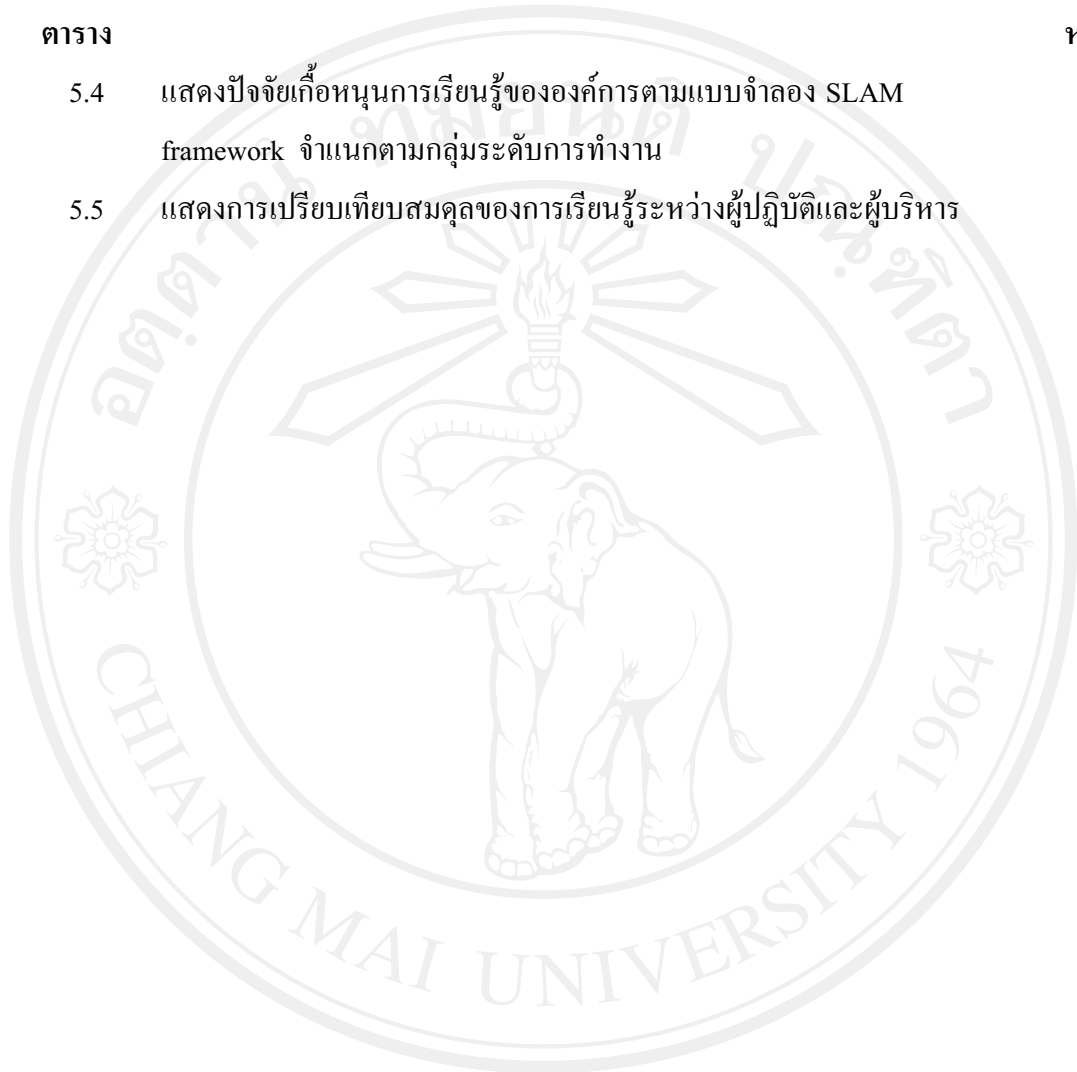
ตาราง	หน้า
4.20 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร ในปัจจัยด้านองค์กร	64
4.21 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร ในปัจจัยด้านอิทธิพลของบุคคลและ ทีมงานต่อองค์กร	65
4.22 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร ในปัจจัยด้านอิทธิพลขององค์กรต่อ บุคคลและทีมงาน	66
4.23 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร ในปัจจัยด้านอิทธิพลของผู้นำต่อองค์กร	67
4.24 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลงาน ขององค์กรกับบุคคล	68
4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร แยกตามกลุ่มปัจจัย เกื้อหนุนการเรียนรู้ตามแบบจำลอง SLAM framework	70
4.26 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของ องค์ความรู้ระดับบุคคลระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	71
4.27 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของ องค์ความรู้ระดับกลุ่มระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	72
4.28 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของ องค์ความรู้ระดับองค์กรระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	73
4.29 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของ การเรียนรู้ไปข้างหน้าจากระดับบุคคลไประดับกลุ่ม (Feed forward : FF_{IG}) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	74
4.30 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของ การเรียนรู้ไปข้างหน้าจากระดับบุคคลไประดับองค์กร (Feed forward : FF_{IO}) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.31 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ไปข้างหน้าจากระดับกลุ่มไประดับองค์กร)Feed forward : FF _{Go}) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	76
4.32 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ป้อนกลับจากระดับองค์กรไประดับกลุ่ม)Feed backward : FB _{oG}) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	77
4.33 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ป้อนกลับจากระดับองค์กรไประดับบุคคล)Feed backward : FB _{oI}) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	78
4.34 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ป้อนกลับจากระดับกลุ่มไประดับบุคคล)Feed backward : FB _{GI}) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	79
4.35 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขององค์ความรู้ (Knowledge stocks) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	80
4.36 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ไปข้างหน้า)Feed forward :FF) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	81
4.37 แสดงการวิเคราะห์ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของการเรียนรู้ป้อนกลับ)Feed backward : FB) ระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้บริหาร	82
4.38 สรุปปัญหาและอุปสรรคของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กร	83
5.1 แสดงปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้แยกตามกลุ่มระดับการทำงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย	88
5.2 แสดงปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้โดยภาพรวมแยกตามแบบจำลอง SLAM framework	89
5.3 แสดงการเปรียบเทียบการเรียนรู้ในแต่ละระดับ	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
5.4 แสดงปัจจัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ขององค์กรตามแบบจำลอง SLAM framework จำแนกตามกลุ่มระดับการทำงาน	92
5.5 แสดงการเปรียบเทียบสมมูลของการเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร	93



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

สารบัญภาพ

รูป		หน้า
2.1	แสดงลักษณะการเรียนรู้ Knowledge Spiral	9
2.2	แสดง SLAM Framework	13
2.3	แสดง SLAM Framework แยกตามปัจจัย	15
2.4	แสดงการสร้างความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร	19
2.5	แสดงตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt	24