



ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน
สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ
ของ
สุภาพร ก้านเหลือง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**OPINIONS OF PERSONNEL TOWARD THE DEVELOPMENT TO BE
LEARNING ORGANIZATION IN BURIRAM PROVINCIAL OFFICE OF
STATE ATTORNEY, MUANG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Supaporn Kanluang

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

November 2011

Copyright of Buriram Rajabhat University




คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ
นางสุภาพร ก้านเหลือง เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


.....ประธานกรรมการ

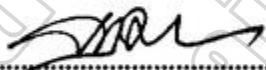
(รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


.....กรรมการ

(ดร. ชูเกียรติ จารัตน์)


.....กรรมการ

(ดร. สมหมาย ปะติตั้งไข)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ผู้วิจัย	สุภาพร ก้านเหลือง
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา สถานศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่พิมพ์ 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ และด้านภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร คือบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และปลายเปิด (Open-ended Form) โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.8297 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ และด้านภาวะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว

ยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาในเรื่องการเรียนรู้ใน
การทำงานเป็นทีมและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดหาเครื่อง
คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อให้สามารถฝึกฝนและใช้งานได้อย่างชำนาญ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Opinions of Personnel toward the Development to be Learning Organization in Buriram Provincial Office of Attorney, Muang District, Buriram Province

AUTHOR Supaporn Kanluang

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan	Major Advisor
Associate Professor Prasit Suwanarak	Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2011

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the opinions of personnel toward the development to be learning organization in Buriram Provincial Office of Attorney, Muang District, Buriram Province in 6 aspects, namely, learning dynamics, organization transformation, personnel empowerment, knowledge management, technology application, and leadership. The samples were 51 personnel who work in Buriram Provincial Office of Attorney. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including check list, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.8297. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The opinions of personnel toward the development to be learning organization in Buriram Provincial Office of Attorney, Muang District, Buriram Province as a whole were at "moderate" levels. When considering at each aspect, it was found that technology application and leadership were at "high" levels; whereas, the rest aspects were at "moderate" levels. The technology application was reported as the highest mean score, followed by leadership. In contrast, the organization transformation was at the least mean score.
2. The additional opinions and suggestions of personnel toward the development to be learning organization in Buriram Provincial Office of Attorney, Muang District, Buriram Province with the high mean scores were that the high-speed internet should be provided to the personnel for operating their works rapidly, followed by workshops and training courses should be operated

for developing the learning as teamworks and develop the duties to be more effective, and the computers for personnel should be allocated thoroughly for gaining training ability expertly, respectively.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ คณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านคือ ดร.ผดุงชาติ ชังดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ดร.นฤมล สมคุณา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และนางพิมพ์ภัทรา ศิริเม ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหลัก ตำบลเขาหินเหนื่อ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานอัยการสูงสุดที่ให้การสนับสนุน และขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดนางรอง สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และ

ความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และกำลังใจ ด้านการศึกษา จากทุกคนในครอบครัว ตลอดจนกลุ่มเพื่อนอีกหลาย ๆ ท่าน ประโยชน์และคุณค่า อันพึงได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แค่มิคา มารดา บุรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังจนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยและสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอระลึกถึงความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุภาพร ก้านเหลือง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	1
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	6
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	26
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	35
สำนักงานอัยการสูงสุด	40
บริบทของสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	หน้า
4	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
	การวิเคราะห์ข้อมูล	52
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	66
	วิธีดำเนินการวิจัย	66
	สรุปผลของการวิจัย	66
	อภิปรายผล	67
	ข้อเสนอแนะ	70
	ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	70
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	71
	บรรณานุกรม	72
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	78
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม	82
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	84
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	87
	ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	96

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ทฤษฎีด้านการจัดการกับปัจจัยมนุษย์	28
2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์	53
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน	55
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ	56
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	57
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ.....	58
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	60
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ	61
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

- 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	18
2 การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	25

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วย ปัจจุบันโลกเราได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านต่างๆอย่างรวดเร็วจนเรียกได้ว่าเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสารทางการสื่อสารเรียกได้ว่าไร้พรมแดน สามารถติดต่อกันได้ทั่วทุกมุมโลก ทำให้วิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของคนเราเปลี่ยนแปลงไปด้วย เป็นเหตุให้คนเราต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำเนินชีวิตให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงเช่นนี้ เฉกเช่นเดียวกัน องค์กรต่างๆ ก็จำเป็นต้องมีการปรับปรุง พัฒนาความสามารถของคนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาองค์กรก็คือบุคลากรในองค์กร ที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพื่อมุ่งพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับ โลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาดังกล่าว

ท่ามกลางกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ดังกล่าว ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการคมนาคมสื่อสาร ด้วยความรวดเร็วฉับไวของข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนี้เองทำให้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับสถานการณ์และเหตุการณ์ รวมไปถึงองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรม สำหรับใช้เป็นพลังขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร โดยการนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากวิวัฒนาการของสังคมโลกเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ทำให้เกิดแนวความคิด และทฤษฎีใหม่ๆ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรและทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหานำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงและมีขีดความสามารถมากขึ้น เปิดเผยข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน การใช้สายการบังคับบัญชาน้อยลง การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน องค์กรใดที่ไม่มีการเรียนรู้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรนั้นก็จะ

ไม่อาจต่อสู้กับกระแสการแข่งขันในยุคของข่าวสารและการพัฒนาองค์การที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปได้ ทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไปต้องมีความสามารถ (Competence) มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยทุกคนจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) อย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กรที่จะต้องมียุทธศาสตร์และระบบงานในการพัฒนาสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยมี การส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร หน่วยงานทุกแห่ง ผู้นำเป็นผู้นำทางไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร และยังเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า สำนักงานอัยการ จังหวัดบุรีรัมย์ ถือเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่จะต้องดำเนินการตามพันธกิจและนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด (เดชนันท์ เทียมรัตน์ และ กานต์สุภา มาณะศิริานนท์. 2545: 13-16)

สำนักงานอัยการสูงสุด (Office of the Attorney General) มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง และคดีแพ่ง รวมทั้งให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งแก่ประชาชนทั่วไป ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง ดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายอัยการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ และลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุด ตลอดจนฝึกอบรมความรู้ทางกฎหมาย แก่บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม และประชาชนทั่วไป ศึกษา วิจัย พัฒนา และดำเนินการอื่น เกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน คุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และผลประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย เผยแพร่ความรู้ทางด้านสิทธิมนุษยชน และความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ติดต่อและประสานงานกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศ เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม มอบหมาย (สำนักงานอัยการสูงสุด. 2552 : 27)

สำนักงานอัยการสูงสุดมีแนวคิดในการพัฒนาระบบราชการ จากแบบเดิม สภาพปัญหาของระบบราชการ กำลังคนไม่มีคุณภาพ ทักษะคิดคำนวณแบบดั้งเดิม ค่าตอบแทนสวัสดิการไม่เหมาะสม กฎระเบียบ เทคโนโลยีวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย การบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจ ความเก๋า ล้าสมัยของระบบ การทุจริตประพฤติมิชอบ ผู้ระบบราชการที่พึงปรารถนา โดยสามารถสนองความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชน บริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพประสิทธิผล

เน้นหลักคุณค่า ทันทสมัย เทียบธรรม และรับผิดชอบ ยืนหยัดในความถูกต้อง ประชาชนมีส่วนร่วม สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อผลักดันไปสู่ระบบราชการที่พึงปรารถนา จึงต้องมีการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเข้าสู่สังคมการเรียนรู้ ให้มีมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์สากล

ฉะนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนา ขะระดับและเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนา และให้ความสำคัญของการเรียนรู้ สามารถนำองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง และเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ และสำนักงานอัยการอื่นทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ด้าน ตามแนวคิดของมาร์ควอดต์ (Marquardt.1996:74 ; อ้างถึงใน ปีทมา จันทวิมล. 2544 : 18-20) และตามแนวคิดของโรบบิน (Robbins. 1993 : 366 ; อ้างถึงใน ตูลา มหภาพสุชานนท์. 2542 : 194-198) ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology Application) และ ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 51 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ความคิดเห็น (Opinion)** หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบในสังคมโดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวทั้งนี้ ความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน

3. **การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานขององค์กรไปสู่ระดับสากล ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 **พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)** หมายถึง การที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสนใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม โดยมีแบบแผนทางความคิด

3.2 **การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)** หมายถึง การที่บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร ระบบงานและกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร (Personnel Empowerment) หมายถึง การที่บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้โดยอาศัยการเรียนรู้จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มารับบริการจากองค์กรและชุมชน โดยได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้

3.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การที่บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยการแสวงหาความรู้และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยปัจจัยสนับสนุนที่องค์กรได้จัดไว้เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการได้มาซึ่งความรู้

3.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology Application) หมายถึง การที่องค์กรได้มีการนำเทคโนโลยีที่มีในองค์กรไปใช้ในการแสวงหาความรู้ การปฏิบัติงานและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ใช้อำนาจ หรือการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจก็ตาม ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4. บุคลากร หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในอาคารสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อันประกอบด้วย พนักงานอัยการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ข้างเหมาบริการ ประจำสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ และสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์

5. สำนักงานอัยการ หมายถึง สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และ ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
7. สำนักงานอัยการสูงสุด
8. บริบทของสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกจากความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น สิ่งของหรือสถานการณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยการพูดจาหรือการเขียน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ การเพ็ง (2545 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องหากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

ภา วัลนรสิงห์ (2545 : 13) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การใช้ดุลยพินิจพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีการแสดงออกมาหลังจากที่ได้พิจารณาแล้ว ความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่จำกัดเฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การตอบสนองนั้นย่อมได้รับ

อิทธิพลมาจากทัศนคติที่บุคคลนั้นมีอยู่ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นพื้นฐานของความคิดเห็น รวมทั้งพฤติกรรมอื่น ๆ อีกหลาย ๆ อย่างด้วย

มัธนา รอดเชื้อ (2546 : 13) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล แล้วแสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจเป็นที่ยอมรับ หรือไม่ยอมรับจากบุคคลอื่นก็ได้

ศิราทิพย์ ทิวทอง (2553 : 8) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกจากรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น สิ่งของหรือสถานการณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยการพูดหรือการเขียน ซึ่งอาจเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ อารมณ์และสิ่งแวดล้อมของบุคคล

จากความหมายของคำว่าความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใด หรือสถานการณ์ใด ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ๆ

ความสำคัญของความคิดเห็น

ความคิดเห็นนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงและอธิบายไว้อย่างกว้างขวางว่าความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกัน การสำรวจความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคคล จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

เฟลแมน (Feldman.1971 : 53; อ้างถึงใน สุชา จันทน์เอม. 2541 : 22) กล่าวว่า ความคิดเห็นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้ทราบความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกออกมา และนำเอาความคิดเห็นเหล่านั้นมาวิเคราะห์และวางแผนหรือทราบแนวความคิดที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายที่ลงไปใช้ การศึกษาความคิดเห็นส่วนมากจะใช้วิธีการศึกษาแบบวิจัยตลาด คือ การซักถาม สอบถาม และรวบรวมข้อมูลไว้ ซึ่งจะวิเคราะห์ออกมาอย่างไรก็ได้ อาจแสดงผลมาในลักษณะของร้อยละที่ออกความคิดเห็น ความคิดเห็นที่แสดงออกมานั้น สามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อตัดสินใจในการบริหารองค์การหรือบางทีอาจเป็นแนวทางในการจะล้มเลิกนโยบายขององค์การก็ได้

จิตรา กฤษณาภิโยธิน (2547 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะทำให้ทราบถึงความเชื่อ ความรู้สึกและการพิจารณาต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นที่ได้แสดงออกเพื่อประโยชน์ต่อการตอบสนองความต้องการทั้งผู้แสดง และผู้รับความคิดเห็น และยังเป็นประโยชน์ต่อการ

วางแผนนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบาย และการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ปิยาณี เหล่ากาวิ (2547 : 6 – 7) กล่าวว่า ความสำคัญของความคิดเห็นมีคำจำกัดความคือ

1. เป็นความเชื่อที่ไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่นอนว่าเป็นความรู้สึกลักษณะแน่นอนว่าเป็นความรู้สึกลักษณะที่แท้จริง แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีเหตุผลหรือความน่าจะเป็นของความคิดเห็นเฉพาะบุคคล

2. การประเมินผลหรือความรู้สึกหรือการประมาณค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณค่าของบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ

3. รูปแบบการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาสาระซึ่งทำให้เกิดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นสิ่งที่ต้องการ

4. หลักเกณฑ์ในการใช้ถ้อยคำในการตัดสินใจหรือพิจารณาตัดสินสิ่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์สนับสนุนในแต่ละกรณี

เบสท์ (Best. 1977 : 179 ; อ้างถึงใน นิमित จันทเวทย์ศิริ. 2550 : 26) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การแสดงออกให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรและจะจะสามารถตอบคำถามตามความคิดเห็นเหล่านั้นได้หรือในการวางนโยบายใด ๆ ก็ตามความคิดเห็นที่วัดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในอันที่จะดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป

จะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความต้องการของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม และผลของความคิดเห็นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการวางแผน นโยบาย แก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นได้

ประเภทของความคิดเห็น

ประเภทของความคิดเห็น ได้มีนักวิชาการและนักศึกษาได้กล่าวไว้โดยแยกลักษณะของประเภทของการแสดงความคิดเห็นดังนี้

สุชา จันทน์เอม (2542 : 14) ได้แบ่งความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดโดยไม่ต้องมีจุดหมาย (Undirected Thinking) หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความคิดต่อเนื่อง (Associative Thinking) การคิดแบบเชื่อมโยงเป็นความคิดที่ไม่มีจุดหมายเป็นอิสระ จากการถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขภายนอก เช่น การฝัน การจินตนาการ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น

2. การคิดอย่างมีจุดหมาย (The goal-directed Thinking) เป็นการคิดที่มักมีบทสรุป หลังจากที่ได้คิดเสร็จ หรือเมื่อต้องการหาคำตอบในวิถีทางที่สมเหตุสมผลในการแก้ไขปัญหา การคิดแบบนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ส่วน รีมเมอร์ (Remmer.1954 : 20; อ้างถึงใน จารุวรรณ เศรษฐสุนทิ. 2550:8) ได้จำแนกความคิดเห็นออกเป็น 2 ประการด้วยกันคือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด (Positive Extreme Opinion – Wanting Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรักเกียด ความคิดเห็นนี้รุนแรง เปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ขอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ขอมรับ ไม่เห็นด้วย

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และจากประสบการณ์ที่สั่งสมมา ส่วนความคิดเห็นจากการเรียนรู้ความเข้าใจ เป็นความเห็นที่ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยความเข้าใจในทางที่ดี และในทางที่ไม่ดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกับเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่ก่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นนั้น

โสภา พิสมัย (2543 : 14-15) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และอวัยวะต่าง ๆ และคุณภาพของสมอง

1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนรู้จากบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่างๆเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

ธีระพร อุวรรณโณ (2544 : 51-54) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดขึ้นจากอิทธิพลต่างๆ ดังนี้

1. พ่อแม่ เป็นแหล่งอิทธิพลสูงสุด โดยเฉพาะในวัยเด็กซึ่งกำลังมีการพัฒนาทางด้านค่านิยม ความเชื่อและความรู้สึกรักใคร่ออกมาในกรอบของครอบครัวที่มีพ่อแม่เป็นผู้มีอำนาจให้คุณทำเพื่อทำความดี ให้โทษเมื่อทำสิ่งไม่ดีหรือสิ่งที่พ่อแม่ไม่เห็นด้วย

2. กลุ่มต่างๆ ในสถานศึกษา เช่น ครูและเพื่อนๆ

3. ประสบการณ์ส่วนตัว นักจิตวิเคราะห์เน้นเรื่องประสบการณ์ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงและกระทบกระเทือนใจบุคคลได้นาน

4. สื่อมวลชน เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่พยายามเปลี่ยนความเห็นของคนให้หันไปนิยมผลิตภัณฑ์ต่างๆที่ต้องเข้าไปจำหน่ายให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการองค์ประกอบของความคิดเห็น

ออสแคมป์ (Oskamp, 1977 : 119 ; อ้างถึงใน จันทนา จุฑาวรรณนะ. 2541 : 49) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่า ขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชา ก็จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

รวัชชัย นาคฤทธิ์ (2540 : 9 ; อ้างถึงใน สาลินี บุญรอดฤทธิ์.2550 : 34) กล่าวว่า ปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อการเกิดทัศนคติหรือความคิดเห็นมี 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือทัศนคติจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น คุ้นเคยหรือได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ
2. ระบบค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลหรือแต่ละกลุ่มคนย่อมมีความแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น เช่น อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ ภูมิหลัง ความรู้ และประสบการณ์ เป็นต้น

วิธีวัดความคิดเห็น

การวัดระดับความคิดเห็น เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมถึงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ว่าเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร ซึ่งมีผู้ให้วิธีวัดความคิดเห็น ดังนี้

สมสิน เชิญทอง (2541 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นจะส่งผลถึงทัศนคติและการแสดงออกถึงพฤติกรรมของเจ้าของความคิด การวัดระดับความคิดเห็น จะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางหรือนโยบายต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนรวมได้ การวัดความคิดเห็นทัศนคติ แรงจูงใจ และค่านิยมได้มีการสร้างแบบสอบถามสำหรับวัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด เพราะมีบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วก็ยังไม่มีการแบ่งแยกออกจากทัศนคติอย่างชัดเจน และมีบ่อยครั้งที่คำ ทั้งสองถูกใช้สลับกัน แต่อย่างไรก็ตามการสำรวจความคิดเห็นมักจะเป็นการถามสิ่งที่เหมาะสมเฉพาะเจาะจงอย่างเช่น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้ออกมาจากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดความพอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว

ไพรัช สุขสงญาติ (2542 : 10) ได้กล่าวว่า วิธีการวัดความคิดเห็น โดยมากจะให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือ ปฏิเสธ (Negative) วิธีวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติ มีการสร้างแบบสอบถามสำหรับวัดสิ่งต่าง ๆ การสำรวจความคิดเห็นมักจะเป็นการถามสิ่งที่เหมาะสมเฉพาะเจาะจง ซึ่งผลที่ได้ออกมาจากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านี้

จะเป็นตัวชี้ความพอใจ ไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ของกลุ่มเป้าหมาย และมีการแบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กนกศักดิ์ แสงเงินอ่อน (2546: 30) กล่าวว่า ตามแนวคิดของโทมัส (Thomas. 1971) ความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป ต้องมีสิ่งประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนอง ซึ่ง จะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531 : 3 ; อ้างถึงใน กาญจนาน น้อยประเสริฐ. 2550 : 30) ได้กล่าวถึงการสร้างมาตรการวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นว่ามีการอยู่ด้วยกันหลายวิธีที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน

2. วิธีกัตต์แมน เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำ แบบเปรียบเทียบได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีจำแนก S-D Scale เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงข้าม เช่น ดี เลว ขยัน ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีแบบลิเคิร์ท เป็นวิธีสร้างมาตรการวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในแต่ละระดับได้

วิธีวัดความคิดเห็นส่วนมากจะเลือกการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้วิธีตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ที่ต้องการวัดระดับความคิดเห็นว่าต้องการวัดระดับความคิดเห็นในระดับใด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม การดำเนินงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความหมายของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร จึงเป็นความพยายามในการเพิ่มศักยภาพขององค์กร เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนา องค์กร โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายในเรื่องการพัฒนาองค์กรไว้ ดังนี้

ชวลิต ประภาวนนท์ (2539: 307) ความหมายของการพัฒนาองค์การ เป็นวิธีการที่มุ่งที่จะเอาพลังความสามารถของมนุษย์ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ และเป็นเรื่องการใช้ความพยายามในระยะยาวที่จะแก้ไขปัญหภายในองค์การ และการฟื้นฟูองค์การ โดยจะดำเนินการในส่วนวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะทีมงาน บนรากฐานแห่งความร่วมมือกัน แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาและใช้ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ รวมทั้งการวิจัยและการปฏิบัติเป็นหลัก

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546: 243) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาองค์การ คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Plan Change) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยภาพรวม โดยผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการผลักดันสนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิภาพ และการเจริญเติบโต ก้าวหน้าขององค์การ

กวี รัชชช (2548: 22) สรุปการพัฒนาองค์การหมายถึง ความพยายามต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และความสามารถขององค์การ โดยมีผลต่อองค์การส่วนรวมที่จะแก้ปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ อันจะทำให้้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และมีความอยู่รอดได้ในระยะยาว

ศศิพร อุดมศิลป์ (2550: 17) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาองค์การได้ว่าเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การทั่วทั้งระบบอย่างมีแบบแผนและต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ปัญหา และการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีการดำเนินงานที่เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของการพัฒนาองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสามารถของบุคคลทุกคนในองค์การให้สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การสามารถชี้แนะแนวทางที่เป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยสุนันทา เลานันท์ (2544: 57) ได้เสนอวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาองค์การ ไว้ 2 ด้าน คือ

1. วัตถุประสงค์ด้านกระบวนการ หมายถึง เป้าหมายที่จะปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ที่ส่งเสริม และเอื้ออำนวยให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีขึ้น เช่น การปรับปรุงในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก และการตัดสินใจของสมาชิก เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ด้านผลผลิต หมายถึง การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสมาชิก เป้าหมายจะเน้นว่า ผลงานที่ทำสำเร็จ โดยสมาชิก และทีมงานมีอะไรบ้าง

โดยนัยของกรอบแนวคิด 2 ด้านจะพบว่า การพัฒนาองค์การมีวัตถุประสงค์มุ่งช่วยเหลือองค์การและสมาชิก (สุนันทา เลานันท์ 2544: 57) กล่าวไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัย และให้องค์การมีระบบที่สามารถยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพงานในทุกลักษณะ และหลุดพ้นจากระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจที่ดี และมุ่งส่งเสริมให้องค์การปฏิบัติงานโดยยึดแนวคิดที่ว่า “รูปแบบเกิดทีหลังหน้าที่” (Forms Follow Functions) แทนที่จะทำงานในลักษณะ “หน้าที่มาทีหลังรูปแบบ” (Functions Follow Forms) ซึ่งหมายถึง รูปแบบทางด้าน โครงสร้างของการทำงานจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ และเมื่อมีหน้าที่แตกต่างกัน รูปแบบซึ่งอาจแตกต่างกัน และรูปแบบจะต้องเกิดขึ้นภายหลังต้องมีหน้าที่กระทำ

2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้การรวมพลัง (High Collaboration) คิดค้นหาเทคนิคกลไกในการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการวางกฎ ระเบียบในการวิเคราะห์การทำงาน การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนการสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับ ในขณะที่องค์การ และหน่วยต่าง ๆ กำลังปฏิบัติงาน

3. เพื่อมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างดีที่สุดในมาตรฐาน

4. เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ขององค์การร่วมกัน ในขณะที่เดิวก่อนก็มุ่งลดทัศนคติแบบแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน ในระหว่างหน่วยงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

5. เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์การ ได้วางแผนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเป้าหมายหลัก หรือ วัตถุประสงค์รวมขององค์การเป็นแนวทาง

6. เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ และรวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์การด้วย

7. เพื่อขจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มคนทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง

8. เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์การเผชิญหน้า และแก้ไขปัญหาค้างความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์โดยยึดถือว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมดาที่องค์การจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

9. เพื่อนำองค์การไปสู่การจัดองค์กร ที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล (Data Base) มากกว่าคำนึงถึงอำนาจ และบทบาทในตำแหน่ง

10. เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัย และเป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์การให้เป็นแรงผลักดัน หรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ การพัฒนาความสามารถในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ที่เหมาะสม สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น การพัฒนาองค์การมุ่งเพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และที่สำคัญคือมุ่งไปในเป้าหมายแนวทางเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพิชิต เทพวรรณ (2548:57) ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งย้อนกลับไปที่เมื่อประมาณ ค.ศ.1978 คริส อาร์จีริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนัลด์ ชอน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมซซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมนเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ.1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมนในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์การแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นผลกลยุทธ์ของบริษัท (Marquardt, 1996) และในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ ค.ศ.1990 จนถึงปัจจุบันมีองค์การที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลต์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีรอกซ์ เจอเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ต่อมาได้มีบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้เขียนผลงานไว้นั้นเป็นที่ยอมรับคือ Professor Peter Senge ท่านเป็นศาสตราจารย์ของ MIT ผู้อำนวยการ MIT Center for Organization Learning ซึ่งได้ก่อตั้งเมื่อปี 1991 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์การและการจัดการ โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

ปีทมา จันทวิมล (2544:16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ ใช้นุคคลในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ และในทางกลับกันก็ใช้องค์การในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่บุคคล โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องผสมกับการบูรณาการให้เข้ากับการทำงาน และใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) ให้แก่บุคคลในองค์การ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยเพื่อเชื่อมโยงระหว่างบุคคล และชุมชนที่ที่องค์การตั้งอยู่

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996:67; อ้างถึงใน บุตุติ พูลเพิ่ม. 2547:22) ได้ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์การที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่ไปด้วย

เฉลิม มณีสถิต (2547:12) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่คนในองค์การ ตั้งตัวอยู่เสมอที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และทุกคนต่างมองภาพความสำเร็จเป็นภาพ เดียวกัน คือต้องการเห็นบุคลากรทุกระดับในองค์การเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งปันและ ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ศิริทิพย์ ทิวทอง (2553:15) ได้สรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นความสามารถหรือ กระบวนการภายในองค์การที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกๆ คน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ขององค์การให้บังเกิดการกระทำที่มีประสิทธิภาพ

จากคำจำกัดความข้างต้น องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่คนในองค์การมี ความสนใจและตื่นตัวเรื่องการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีการคิดค้นหาวิธีการ เทคนิค หรือแนวคิดแบบใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของตน และทุกคนในองค์การเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์การ

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อ ความสำเร็จและประสิทธิภาพในการจัดการหรือการดำเนินการขององค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งตาม แนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996:74; อ้างถึงใน ปีทมา จันทวิมล.2544: 18) ได้กล่าวถึง ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) กล่าวคือ จะต้องมียาขการบังคับบัญชาไม่มากจนเกินไป โครงสร้างมีลักษณะแบบราบ เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความเป็นอิสระในการ

ทำงานมากขึ้น และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานในลักษณะทีมข้ามสายงาน ซึ่งในอนาคต อาจต้องใช้สมรรถนะ (Competencies) แทนลักษณะงาน (Job Description)

2. มีวัฒนธรรมเอื้อต่อการเรียนรู้ภายในองค์กร (Cooperate Learning Culture) สมาชิกใน องค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่เห็นถึงความสำคัญของ การเรียนรู้ภายในองค์กร เพราะวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่สุดจะมาจากค่านิยม และนโยบายขององค์กร จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กร

3. มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (Empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่บุคลากรระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกฝน การเรียนรู้ และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำได้เรียนรู้จากสิ่งที่ตนได้กระทำ

4. มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การคาดคะเน ตรวจสอบ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร จึงทำให้องค์กรแห่งการ เรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งทุกคนในองค์กรยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ไม่ถึง ใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสเพื่อการเรียนรู้

5. มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ และมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) พนักงานทุกคนมีบทบาทในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้ ทั้งจากภายใน และภายนอก ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ

6. มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) มีการนำวิทยาการ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้โดยทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวลผล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

7. มุ่งเน้นความมีคุณภาพ (Quality) การให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็น ผลงานที่ดีได้

8. เน้นย้ำความมีกลยุทธ์ (Strategy) ยึดการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินงานของ องค์กร เช่น การเน้นย้ำถึงกลยุทธ์ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) หรือเน้นย้ำ สมาชิกถึงกลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา โดยให้กลยุทธ์ทั้งสองรวมเป็นจิตสำนึกของคนในองค์กร ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

9. มีบรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ สมาชิกภายใน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นองค์กรที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพ

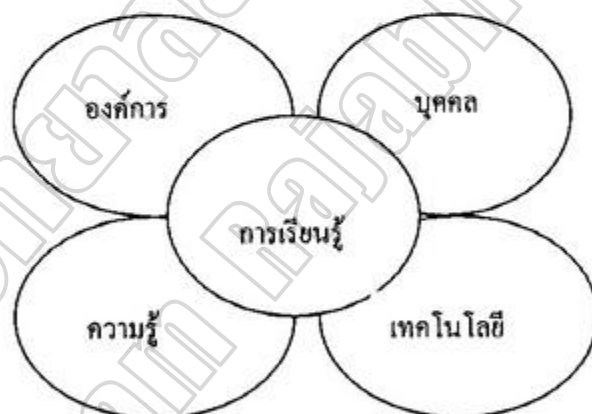
ศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สนับสนุนการมีส่วนร่วม ให้งานวัด และกระตุ้นให้บุคคลและกลุ่มเรียนรู้

10. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and Networking) ซึ่งจะช่วยให้ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและสร้างพลังร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีม และเครือข่ายจะทำให้มีการเพิ่มขึ้นของแหล่งวิชาการ และทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ชัดช่วน และประสบความสำเร็จ

11. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ และการทำกิจกรรมร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

12. องค์กรมีพื้นฐานการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งระบบขององค์กร โดยรวมจะทำให้การเรียนรู้สัมฤทธิ์ผล

จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ The System-Linked Organization Model ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็น 5 องค์ประกอบ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันถือเป็นองค์ประกอบ 5 ด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่มา: มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 58 ; อ้างถึงใน ยุฤติ พูนเพิ่ม. 2547 : 21)

จากภาพประกอบ 1 อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน โดยไมเคิล เจ. มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 58; อ้างถึงใน ยุฤติ พูนเพิ่ม. 2547 : 21-31) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการอบรม และเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบกับบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้สามารถมีวิธีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง รวมทั้ง มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับการเรียนรู้ (Level of Learning) จะแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งทั้ง 3 ระดับ จะมีความสัมพันธ์กัน

1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะความรู้ ทักษะ และค่านิยมของ บุคคล ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยี และการสังเกต ประสบการณ์จากงานประจำ งานที่ได้รับ มอบหมายเฉพาะและความเข้าใจของบุคคลเอง รวมถึง ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ของ บุคคลในองค์การ เช่น ความสามารถที่จะเป็นผู้เรียน และเป็นผู้ที่จะสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้อื่น หรือมีการให้กำลังใจ สนับสนุนและให้รางวัลอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อส่งเสริมการ พัฒนาตนเอง

1.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่ม องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องสอนกระบวนการต่าง ๆ ที่มี คุณภาพเทคนิคในการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะและขีด ความสามารถที่เกิดจากความสำเร็จ โดยกลุ่มหรือทีม

1.3 การเรียนรู้ระดับองค์การ แสดงถึงการเพิ่มขึ้นของสติปัญญา ทำให้ความสามารถใน การผลิต โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ และมีโอกาสปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. ประเภทของการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท แบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 การเรียนรู้จากการปรับตัว เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลหรือองค์การเรียนรู้จาก ประสบการณ์และปฏิกริยาสะท้อนกลับ มีกระบวนการในการเรียนรู้

2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้จาก การคาดหวังในอนาคต เป็นวิธีการแบบ “คาดการณ์ – สะท้อนตอบ – ลงมือปฏิบัติ” เพื่อค้นหา การหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์เชิงลบ โดยการหา โอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด

2.3 การเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ เกิดขึ้นเมื่อองค์การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้จากสมมติฐานเรียกว่า “เรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้” เมื่อองค์การสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงรุกนี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้ เกี่ยวกับบริบทขององค์การที่ผ่านมา จะพบว่าอะไรเป็นสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเรียนรู้

2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่ามาก เป็นการเรียนรู้เริ่มแรกของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติเกี่ยวข้องกับปัญหาที่แท้จริง มุ่งสู่การเรียนรู้และการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง

3. ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) จากหนังสือ “The Fifth Discipline” ของเซงกี (Senge. 1990:19) ได้จำแนกวินัยในการเรียนรู้ไว้ 5 วินัย/ทักษะ ที่จะเอื้อให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง มาร์ควอร์ท ได้เพิ่มอีก 1 ทักษะ คือ การสนทนา (Dialogue) มีรายละเอียดดังนี้

3.1 บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ บุคคลในองค์การจะมีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง

3.2 แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นแบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การภาวะทางจิต ซึ่งเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ ในการตั้งข้อสมมติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน

3.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนคติของความมุ่งมั่นอันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์การ เพื่อพัฒนาศักยภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายของบุคลากรทั้งองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและความก้าวหน้าที่ต่อไป

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิก การแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้เกิดผลมากกว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล

3.5 การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

3.6 การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีเวทีที่จะพูดคุย แลกเปลี่ยนกันเรื่องงาน เพื่อช่วยการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์การที่ผู้บริหารระดับสูงได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่ง

การเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน มีการเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทั้งสายงานและข้ามสายงาน โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้รวมทั้งให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพในอนาคตและความต้องการที่มุ่งไปสู่ความปรารถนาของสมาชิกทั้งองค์กร ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่งมีชีวิตเช่นเดียวกับมนุษย์ ไม่ใช่เครื่องจักร องค์กรจึงต้องการความรู้ที่ก้าวไกลในเอกลักษณ์และจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์เป็นการจุดประกาย และกระตุ้นให้องค์กรพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเรียนรู้จึงต้องเป็นส่งหนึ่งของวิสัยทัศน์

วัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นความเชื่อ ความคิด และวิถีปฏิบัติของคนในองค์กร ค่านิยม บรรทัดฐานที่องค์กรเป็น วัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการปฏิเสธการเรียนรู้ การเสี่ยง หรือความพยายามต่อวิธีการใหม่ ๆ และการแบ่งปันความรู้ ดังนั้น เพื่อที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่านิยม วัฒนธรรมดังกล่าวจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน

กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมต่อการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางในอนาคต หรือสิ่งที่ต้องการเป็นไปในอนาคต กลยุทธ์ต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการเริ่มต้นในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงสร้าง (Structure) ลักษณะโครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความเปิดเผย เสรีภาพ และ โอกาส โครงสร้างขององค์กรเป็นความจำเป็นพื้นฐานสู่การเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ผู้สอน แนะนำ และมีการทำงาน ร่วมกับการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ต้องมีการเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ บุคคลในองค์กรต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงานและการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

บุคลากร (Employees) หลักการ ในการพิจารณาเพิ่มอำนาจให้กับบุคลากร ได้แก่

1. ปฏิบัติต่อบุคลากร ในฐานะผู้เรียนรู้ เป็นบุคลากรที่มีความสามารถ และมีวุฒิภาวะ
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ และมีความกระตือรือร้น
3. ให้อำนาจความรับผิดชอบ และการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งตัวบุคคลและกลุ่มที่สูงขึ้น
4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และการวางแผน
5. พยายามทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

ผู้บริหาร/ผู้นำ (Managers/Leaders) ผู้บริหารจะเปลี่ยนจากการควบคุมบุคคลอื่นไปสู่ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบสร้าง โครงสร้างแบบเครือข่าย สามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และมีบทบาทใหม่ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้สอน ผู้ฝึก และพี่เลี้ยง เพื่อผลักดันให้บุคคลในองค์การเกิดการเรียนรู้ เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องการผู้บริหารที่มี ความรู้ เป็นผู้ประสานงานผู้เรียนกับผู้เรียน เป็นผู้ออกแบบ สนับสนุนและผู้นำด้าน โครงการและ กระบวนการเรียนรู้

ลูกค้า (Customers) ในองค์การแห่งการเรียนรู้ตระหนักดีว่าลูกค้าสามารถเป็นแหล่งกำเนิด ของข้อมูลข่าวสารและความคิดต่าง ๆ ที่ควรจะสร้างสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ในการเรียนรู้และกลยุทธ์ ขององค์การ ลูกค้าสามารถจัดหาข้อมูลของผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย สามารถเปรียบเทียบการแข่งขัน สามารถบอกถึงการเปลี่ยนแปลงในความต้องการและให้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวกับการบริการ

คู่ค้า (Vendors and Suppliers) ความสำเร็จขององค์การที่มีเครือข่ายทางธุรกิจไม่เพียงแต่ บุคลากรและลูกค้า แต่รวมถึงคู่ค้า การยอมให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับ สินค้าหรือบริการ และนโยบายต่าง ๆ เช่นเดียวกับการจัดการ หรือทักษะทางเทคนิคสามารถสร้าง คุณค่าให้กับทุก ๆ คนในระยะยาว

พันธมิตร/หุ้นส่วน (Alliance and Partners) องค์การส่วนใหญ่สร้างพันธมิตรกับองค์การที่ ทำธุรกิจลักษณะเดียวกัน เพื่อจุดมุ่งหมายของการเพิ่มผลกำไรและส่วนแบ่งตลาด หรือตัดค่าใช้จ่าย เวลาของการทำซ้ำ และการเมือง การเรียนรู้ที่พิจารณาจากพันธมิตร ได้แก่ สถิติปัญญาของลูกค้า กระบวนการและนโยบายการปฏิบัติการ ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เป็นต้น

ชุมชน (Community) องค์การแห่งการเรียนรู้ ทราบดีว่าการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน เป็นประ โยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่

1. เป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์การในชุมชน
2. เป็นการสร้างความสนใจของชุมชนด้านการทำงาน
3. เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
4. เป็นการเตรียมกำลังคนในอนาคต
5. เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทาง การตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ความรู้เป็นทรัพยากรสำคัญที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการระบบต่าง ๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์การ จะมีพื้นฐานมาจากความรู้ความชำนาญทั้งสิ้น และองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้นั้น ก็เป็น

หัวใจของการเรียนรู้เชิงองค์การ เป็นเรื่องที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สร้างและใช้ความรู้ที่ประกอบด้วย

การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) องค์กรสามารถแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ได้ดังนี้

1. การรวบรวมความรู้จากภายนอก (External Collection of Knowledge) ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมองออกไปภายนอกเพื่อปรับปรุงและให้เกิดความคิดใหม่ ๆ เนื่องจากการแข่งขันสำหรับบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) คือ องค์กรได้ปรับใช้ข้อมูลสารสนเทศและเกิดความก้าวหน้าจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ

2. การรวบรวมความรู้ภายในองค์กร (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้จากทุก ๆ ส่วนขององค์กรจะเป็นหลักการในการเพิ่มคุณค่าแก่ทรัพยากรสำหรับองค์กร และการได้มาซึ่งความรู้ต่าง ๆ ในองค์กร ทำได้โดยการให้ความรู้แก่บุคลากรการเรียนรู้จากประสบการณ์และดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่าง ๆ

การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร หมายถึง ทุก ๆ คน สามารถเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ รูปแบบต่าง ๆ ในการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่

1. สร้างความรู้โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนรู้นั้นกับผู้อื่น เช่น การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
2. สร้างความรู้จากการรวบรวมความรู้และการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่
3. สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ รวมกับความรู้ของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปัน ไปทั่วองค์กร
4. สร้างความรู้ที่เกิดขึ้นภายในบุคคล โดยที่สมาชิกในองค์กรค้นพบแนวทางได้เอง จากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อสร้างความรู้
5. สร้างความรู้จากการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
6. สร้างความรู้จากการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
7. สร้างความรู้จากการทดลอง

การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) องค์กรต้องกำหนดว่าอะไรสำคัญที่ควรเก็บไว้ และจะเก็บรักษาให้ดีที่สุดได้อย่างไร การจัดเก็บความรู้ควรจะมีวิธี ดังนี้

1. จัดโครงสร้างและเก็บข้อมูลไว้เป็นระบบที่สามารถหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว
2. จัดเก็บ โดยจำแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

3. จัดเก็บโดยสามารถส่งมอบให้ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจนและกระชับ ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมตามที่ต้องการ

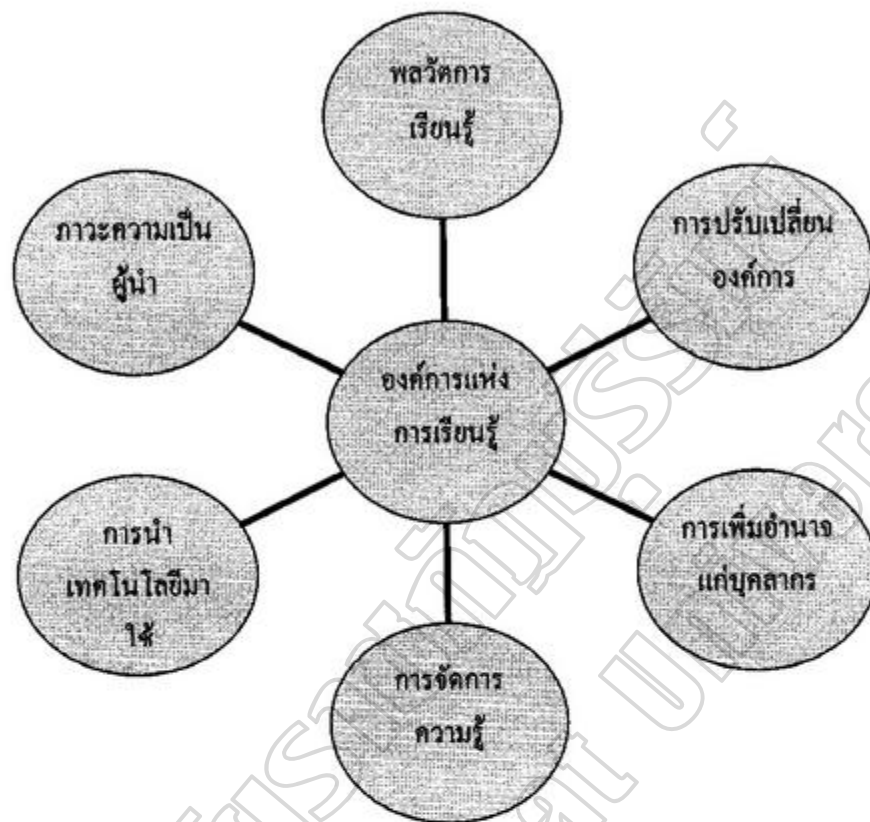
การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรู้ควรกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วองค์กร ความรู้อาจถ่ายโอนไปโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจ เช่น การสื่อสารโดยการเขียน การฝึกอบรม การประชุม ภายใน การสรุปข่าวสาร การหมุนเวียน/เปลี่ยนงาน การสอนงานในระบบที่เลี้ยง การถ่ายโอนความรู้โดยไม่ได้ตั้งใจ เป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นตามหน้าที่ที่ทำทุกวันอย่างไม่มีแบบแผน เช่น การหมุนเวียนงาน เรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา การทำงานแต่ละทีมงานและเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ

องค์ประกอบที่ 5 การนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application)

เทคโนโลยีสารสนเทศนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับโลกในยุคนี้ เพราะหากองค์กรใดก็ตามมีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะได้เปรียบสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ ได้ และเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร การใช้ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้การสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ ซึ่งองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยี มีดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้
3. ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

สรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการส่งเสริมและขยายการเรียนรู้ เป็นส่วนประกอบในการสร้าง และบำรุงรักษาการเรียนรู้ในองค์กรที่จะขาดเสียไม่ได้ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันและเติมเต็มซึ่งกันและกัน องค์กรจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน ในขณะเดียวกัน เพื่อความเข้าใจในองค์ประกอบได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 2 การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 6 ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)

ในองค์ประกอบที่ 6 นี้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเพิ่มเติมเข้ามาเพราะเห็นว่าเป็นองค์ประกอบที่น่าสนใจและมีคุณค่าต่อการบริหารงานสำหรับภาวะความเป็นผู้นำ สามารถแบ่งแนวการศึกษาออกได้เป็น 3 แนวทางคือ 롭บิต (Robbins, 1993 : 366 ;อ้างถึงใน ตุลาคมมหาพสุธานนท์. 2542 : 194)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเฉพาะ (Trait Theories) เป็นแนวทางที่พยายามค้นหาบุคลิกผู้นำที่เป็นสากล โดยเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเป็นผู้นำเท่านั้นจึงจะเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้นำที่ไม่มีบุคลิกภาพทางด้านนี้โดยตรง
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theories) เป็นแนวคิดที่พยายามอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลทั้งมี
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories) มองว่าไม่มีแนวคิดด้านทฤษฎีภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ภาวะผู้นำในแต่ละแบบที่มีอยู่ทั้งหมดควรนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งแต่ละสถานการณ์จะแตกต่างกัน ดังนั้นหากจะนำทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอยู่มากมายใช้

สามารถกระทำได้โดยสังเขปหรือวิจัยสำรวจวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อค้นหาลักษณะนิสัยและ
แนวโน้มของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็น
ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับ
ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กร โดยได้มี
นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

นราธิป ศรีราม (2550:28) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น
การกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจน
ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุจิตรา ธนानันท์ (2550:35) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง
การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อก่อให้เกิด
การปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

อนิวัช แก้วจางง (2552:140) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนิน
กิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและ
ทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงาน
ให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง
กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวไว้ใน วิเชียร วิทญูคม (2550: 122)
มีอยู่ 2 แนวคิดหลักที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัจจัยที่
สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ คือ

1.1 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น
สำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด
แต่คิดว่าองค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงการบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่

ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ก็ต้องดิ้นรน ขวนขวายด้วยตนเอง

1.2 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า หากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่ในองค์กร บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ทั้งสิ้น

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ ดังนี้

2.1 เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่ดีและมีความสามารถแต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป

2.2 เนื่องจากการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน ด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดได้เปลี่ยนไป ซึ่งจากเดิมไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนามนุษย์เพียงแต่ให้ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น แต่ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อเป็นการพัฒนา ปรับปรุงบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาการของทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ หากพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการด้านการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์แล้วจะพบว่า เริ่มมีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเริ่มมีการตื่นตัวเกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคคล เนื่องจากผลกระทบของการปฏิวัติอุตสาหกรรม สร้างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ประกอบการ และคนงานในโรงงานทำให้มีการเริ่มให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานภายในโรงงานและคุณภาพชีวิตของคนงาน แต่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมยังไม่เห็นความสำคัญตามแนวคิดนี้ เนื่องจากช่วงนั้นมีแรงงานจำนวนมากที่เข้าสู่ระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม ช่วงระยะเริ่มแรกของการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นช่วงเวลาที่มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนงาน โดยพยายามหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมหรือวิธีการที่ดีที่สุด (ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. 2541:29)

ต่อมาเป็นสมัยที่เริ่มแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นจุดเริ่มที่ให้ความสำคัญในพฤติกรรมมนุษย์กับการทำงาน เป็นแนวคิดด้านการจัดการที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวของ

บุคลากรในองค์กร โดยเน้นความสำคัญในเรื่องการจูงใจ แรงจูงใจ ปึงเจกชน กลุ่มสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ จนกระทั่งมีการสรุปชี้ว่ากิจกรรมในองค์กรจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องเข้าใจคน

ท้ายสุดมาสู่สมัยปัจจุบันที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ โดยแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญกับมนุษย์ ในฐานะทรัพยากรที่มีความสำคัญขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าซึ่งที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาล องค์กรจะต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสุขภาพกาย และจิตที่ดี ผู้บริหารยุคปัจจุบันเชื่อว่าบุคคลในองค์กรล้วน มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538 : 1 ; อ้างถึงใน ฉัฎฐพันธ์ เจริญนันท. 2541 : 30)

แนวคิดนี้สนับสนุนการค้นคว้าของไมล์ส (Miles, 1970 : 30 ; อ้างถึงใน ประพนธ์ ยัมสกุลกาญจน์. 2544 : 9) ตามแนวคิดของไมล์สนั้นให้ถือว่าทรัพยากรมนุษย์ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์กร และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต่างกับทรัพยากรชนิดอื่น ซึ่งจะมีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งไมล์สได้เสนอทฤษฎีสองรูปแบบ (A Duel-Model Theory) โดยกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมาย เทคนิค วิทยาการ และโครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความต้องการและลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ ฯลฯ) และไมล์ส ได้กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการมนุษย์เป็น 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีแบบดั้งเดิม (Traditional Model)
2. ทฤษฎีที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Model)
3. ทฤษฎีที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Model)

ตาราง 1 ทฤษฎีด้านการจัดการกับปัจเจกมนุษย์

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีเน้นมนุษยสัมพันธ์	ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์
ฐานคติ (Assumption) 1. สำหรับมนุษย์ทั่วไปงานเปรียบเสมือนขายม	ฐานคติ (Assumption) 1. มนุษย์โดยทั่วไปอยากให้เป็นคนมีประโยชน์	ฐานคติ (Assumption) 1. งานไม่ใช่ขายม มนุษย์ต้องการจะอุทิศตนให้แก่งานที่เขามีส่วนร่วมสร้างขึ้นมา

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีเน้นมนุษย์สัมพันธ์	ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์
<p>2. มนุษย์ส่วนน้อยมีความต้องการหรือสามารถที่จะปฏิบัติงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์การชี้นำตนเองหรือการควบคุมดูแลตนเอง</p> <p>นโยบาย (Policy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานหลักของผู้จัดการก็คือการให้คำแนะนำและควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด 2. ยึดหลักการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ ที่ไม่ซับซ้อนเพื่อการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้รวดเร็ว 3. กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนของงานประจำให้ปฏิบัติอย่างจริงจังและยุติธรรม 	<p>2. ความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวมีความสำคัญมากกว่าเงินที่ใช้ในการจูงใจให้เขาทำงาน</p> <p>นโยบาย (Policy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานหลักของผู้จัดการก็คือการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนรู้สึกว่าตนมีประโยชน์ 2. ผู้จัดการยอมรับฟังข้อโต้แย้งของผู้ได้บังคับบัญชาในแผนงานที่กำหนดขึ้น 3. ผู้จัดการควรอนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวความคิดของเขา และควบคุมตัวเขาเอง 	<p>2. มนุษย์ส่วนมากสามารถที่จะปฏิบัติงานในลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น มีการรับผิดชอบที่จะชี้นำตนเองและควบคุมตนเองได้มากกว่าที่งานปัจจุบันต้องการ</p> <p>นโยบาย(Policy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หน้าที่หลักของผู้จัดการก็คือการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้อย่างกว้างขวาง 2. สร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตนเองอย่างเต็มความสามารถของเขา 3. ให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการเข้ามามีส่วนร่วมงานที่สำคัญและพยายามส่งเสริมการควบคุมตนเอง ชี้นำตนเองให้มากขึ้นเรื่อย ๆ

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีเน้นมนุษยสัมพันธ์	ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์
การคาดหวัง (Expectation) 1. ถ้าค่าแรงสูงและนายจ้าง ยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะทน ทำงานต่อไป 2. ถ้างานง่ายและมีการ ควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่าง ใกล้ชิดผลงานก็จะได้ มาตรฐาน	การคาดหวัง (Expectation) 1. เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับ ผู้ได้บังคับบัญชาและร่วมมือกับ ผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามี ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรและมีความสำคัญต่อ องค์กร 2. การสนองความต้องการของ ผู้ได้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การ ปรับปรุงขวัญและลดการต่อต้าน ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เกิด การร่วมมืออย่างเต็มที่จาก ผู้ได้บังคับบัญชา	การคาดหวัง (Expectation) 1. การชื่นชมและการควบคุม ตนเองจะนำไปสู่การปรับปรุง ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน 2. ความพึงพอใจใน งานอาจช่วยปรับปรุงให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรสมัยใหม่จะใช้กิจกรรมการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการ
 ความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ
 ดังกล่าวล้วนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง โดยอาจจำแนกให้เห็น
 ความสำคัญ ดังนี้ (อนิวัช แก้วจางง. 2552:140)

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็น
 พนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประ โยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้
 สามารถลดความสิ้นเปลืองในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่
 ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัด
 ความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถ

แข่งขันกับคู่แข่ง โดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์การภายนอก รวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

2. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้เจริญรุ่งเรือง และประสบผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) บุคลากร หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในแต่ละองค์การ มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยมีผู้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร ไว้หลายท่าน ดังนี้

พะยอม วงษ์สารศรี (2534 : 193) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่าเป็น การดำเนินการเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ สำหรับบุคลากรในภาครัฐซึ่งมีอยู่ทั้งในกระทรวง ทบวง กรม ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ เป็นกลไกสำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ ทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะหาทางส่งเสริมและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ ทุกรัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะหาทางส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการและลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงานด้วย

นพพงษ์ บุญจิตรกุล(2543 : 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 174) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัด ประสพการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่ม โอกาสให้บุคลากรในองค์การ มีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโต ก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการหรือการจัดการเพื่อมุ่งให้บุคลากร ได้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะให้สูงขึ้น สามารถ พัฒนางานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทศนคติ วิธีการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 180-181) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิง ปัจจัยที่มีเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรม (Innovation) ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์การอันเป็นตัวกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ
2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่ นวัตกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับ ไปปฏิบัติในวงกว้าง ขององค์การ
3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนขององค์การทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์การ ระบบการทำงาน

การสร้างนวัตกรรม การเผยแพร่ นวัตกรรม และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรม เป็นกุญแจสำคัญของการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคม ฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ยุคที่องค์การต้องบริหารจัดการความรู้ การเพิ่มคุณค่าและ การใช้คุณค่าที่มีอยู่ และเพิ่มขึ้นของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์การเป็นส่ง จำเป็นอย่างยิ่งยวดต่อความสำเร็จขององค์การ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ ปัจจุบันและอนาคตขององค์การ

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความจำเป็น และปัญหา ที่เกิดขึ้นในระบบบริหารของหน่วยงาน ดังที่ ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 177-178) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

1. คนถูกสรรหาและคัดเลือกเข้ามาทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่กว้างมากกว่าที่จะคัดเลือกเข้ามาเพื่อทำงานเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง งานบางงานกระจายอยู่ในส่วนต่าง ๆ ทั่วหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องสร้างความคุ้นเคยกับงานของหน่วยบางแห่ง หรือบางแผนก ทำให้ต้องมีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรม

2. โครงการของหน่วยงานของรัฐมักไม่อยู่นิ่ง แต่มักเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและแนวทางที่เร็วที่สุดที่จะปรับบุคลากรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือการจัดฝึกอบรมอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรทั้งหลายของหน่วยงาน

3. อาชีพจำนวนมากเป็นอาชีพที่จำกัดเฉพาะในงานภาครัฐ ดังนั้นทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับงานหรืออาชีพนั้นจึง ไม่มีการสอนในสถานศึกษาทั่วไป ทำให้ต้องมีการจัดฝึกอบรม

4. สาขาอาชีพต่าง ๆ มักพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป แพทย์ วิศวกร นักบัญชี หรือแม้กระทั่งนักตรวจปฐพียังมีการปรับเปลี่ยนไป การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บรรดาผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับวิทยาการที่เปลี่ยนไป และช่วยให้ไม่จำกัดตัวเองอยู่ในวงแคบ ๆ

5. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานได้ เป็นวิธีการที่เหมาะสมกว่าการหวังพึ่งการสรรหา และคัดเลือกเพื่อให้ได้คนที่มียุทธศาสตร์ที่จำเป็น

6. การฝึกอบรมผ่านวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การบรรยาย การอ่านหนังสือที่น่าสนใจ การสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การดูภาพยนตร์ และวิธีการฝึกอบรมอื่น ๆ ช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในงานได้มากกว่าการปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง

7. การสร้างความเป็นปึกแผ่นและการประสานงานของหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรเข้าใจเป้าหมาย และภาระหน้าที่ของหน่วยงานย่อย ต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และด้วยวิธีการที่จะสร้างความมั่นใจ ความนับถือซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์การ

8. การฝึกอบรมมักทำให้องค์การต่าง ๆ แตกต่างกันในมิติต่าง ๆ ของคุณภาพบุคลากร ดังเช่นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งความรู้เรื่องงาน มารยาทในการทำงาน และทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการทำงาน ทักษะ และความเร็วในการปฏิบัติงาน

9. การฝึกอบรมต้องทำอย่างระมัดระวัง การวางแผนเตรียมการและคิดอย่างรอบคอบ มิฉะนั้นอาจนำมาซึ่งความสูญเสียมากกว่าประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่

ทันสมัย ทันต่อความก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแล้ว ยังเกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน ในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพ ประสิทธิภาพของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้กำหนดขอบเขต และความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ และประสพผลสำเร็จสูงสุดในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 182) ได้กล่าวถึงแนวทางหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะ ได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาในระบบ โรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรจะเน้นการให้ความรู้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็น การให้ทุนในการศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดูงาน ก็เพื่อที่จะต้องการเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรให้เปี่ยมไปด้วยความรู้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิด

ภาวะผู้นำ ในองค์การหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพราะพฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยที่มี ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน และต่อความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ใน การร่วมมือปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นบุคคลที่มี อำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน กำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยมี นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

เสนาะ ดิเขาว์ (2543 : 206) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือคน อื่นทำให้คนทำงานได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความเป็นผู้นำเป็นทั้งกระบวนการ คุณสมบัติ กิจกรรมที่เกี่ยวกับคนและเป้าหมาย เป็นการสร้างคนให้เกิดความผูกพัน มีความกระตือรือร้นที่จะ ร่วมกันทำงานจนบรรลุตามเป้าหมาย

วิเชียร วิทย์อุดม (2547 : 420) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อ ได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มิ การทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนิน ไปสู่ เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546 : 7) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและ ยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้ องค์กรดำเนิน ไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และได้ให้ความหมายของภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการ บังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายที่ต้องการความเป็นผู้นำหมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะ ในการจูงใจ
ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะ
เฉพาะตัวของบุคคลที่ใช้อำนาจ หรือการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานความวัตถุประสงค์หรือ
เป้าหมายของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจก็ตาม ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จ
ขององค์การ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษากันมากมายตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีลักษณะสับสน
และบางทฤษฎีก็ขัดแย้งกันโดยสิ้นเชิง โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีภาวะผู้นำจะศึกษาว่าผู้นำประเภทใดที่มี
ประสิทธิผลสูงสุด สามารถแบ่งแนวการศึกษาออกได้เป็น 3 แนวทางคือ ทรอบบิล (Robbins. 1993 :
366 ;อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุธานนท์. 2542 : 194-198)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเฉพาะ (Trait Theories)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเฉพาะ (Trait Theories) คือ ผู้ที่เกิดมา
เพื่อจะเป็นผู้นำ (Born to be Leader) เป็นพรสวรรค์ของบุคคลคนนั้น ไม่ใช่สร้างให้เกิดขึ้นได้ใน
ทุก ๆ คน ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวนี้จะเน้นที่จะค้นหา “คุณสมบัติของบุคคลที่ยิ่งใหญ่” เพื่อสร้างเป็น
ตัวแบบ ไว้ให้บุคคลที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

เสนาะ ดิเขาวี (2543: 189) กล่าวว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะที่ใช้วัดว่าจะเป็นผู้
นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก พลละกำลังและท่าทาง ลักษณะทาง
บุคลิกภาพ เช่น ความคิดริเริ่ม การเก็บตัว และการเปิดตัว ทักษะความสามารถ เช่น ความฉลาด
ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปัจจัยทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเข้าสังคม และ
ฐานะทางสังคม

เดวิส (Davis.1993 : 254 – 255; อ้างถึงใน ตูลา มหาพสุธานนท์. 2542 : 194 – 196) ได้สรุป
ลักษณะที่สำคัญ 4 ประการซึ่งจำเป็นสำหรับภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในทรรณะของเข้า
ไว้ในหนังสือ Human Relations at Work คือ

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหาหรือ
วิเคราะห์สัมพันธภาพที่อยู่ยากซับซ้อนระหว่างบุคคล รวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้
ติดต่อสื่อสาร และจูงใจบุคคลอื่นด้วย ผู้นำมีแนวโน้มที่จะฉลาดกว่าผู้อื่น โดยเฉลี่ย แต่ระดับความ
เฉลียวฉลาดที่ต่างกันก็ไม่จำเป็นต้องมากนัก

2. การบรรลุมaturityทางสังคม (Social Maturity) ผู้นำมักสนใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่าง
กว้างขวางและมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย เขาต้องทนต่อภาวะคับข้องใจได้สูง ไม่มี

ทัศนคติเป็นปฏิบัติต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองพอสมควร และมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้กระทำมากมายด้วย

3. มีการจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักมีแรงขับทางการจูงใจ โดยมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายใน โดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัลประเภทความพอใจในสิ่งซึ่งจับต้องไม่ได้มากกว่าที่จะได้มาซึ่งรางวัลอันเป็นสิ่งภายนอกที่จับต้องได้

4. มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับกันนั้นมักจะทำงานได้สำเร็จ โดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่นอันได้แก่ผู้ตามหรือเพื่อร่วมงาน ดังนั้นเขาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดี ตลอดจนการสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งต้องอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์แทบทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านนี้ให้สูงขึ้น ๆ ตลอดเวลา

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ เป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งคิดตัวมาตั้งแต่เกิดเลยก็ว่าได้ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าแสดงออก ความต้องการประสบความสำเร็จ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์เกิดขึ้นเนื่องจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะเฉพาะ ไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นที่นิยมเนื่องจากไม่สามารถค้นหาคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้นำได้ทั้งหมด จึงมีการพยายามศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวทางด้านพฤติกรรมของผู้นำกับผู้ตามเป็นหลัก ซึ่ง คาร์ฟ ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ไว้ดังนี้ (Daft, 2000: 508-511)

1. การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa Studies)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาทำการศึกษาโดยโรนัลด์ ลิปพิตท์ (Ronald Lippitt) และราล์ฟ ไวท์ (Ralph White) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยแบบทดลอง (Experimental Research) เมื่อปี 1930 ภายใต้การอำนวยการของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa) ผู้ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการฝึกอบรมแบบกลุ่มพลวัต (Group Dynamics) และทฤษฎีด้านความเข้าใจ (Cognitive Theory) กลุ่มนักวิจัยได้ทำการทดลองกับเด็ก พบว่าสมาชิกในกลุ่มจะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้นำ 3 แบบด้วยกัน คือ อำนาจนิยม ประชาธิปไตย และเสรีนิยม ผลการวิจัยพบว่าจำนวนคนชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบอำนาจนิยมและบางส่วนชอบผู้นำแบบเสรีนิยม

2. การศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio Studies)

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ กระทำการศึกษาโดยหน่วยวิจัยทางธุรกิจ (Bureau of Business Research) ในปี ค.ศ.1945 ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการสร้างแบบสอบถามที่อธิบายถึงพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire –LBDQ) ขึ้นมาและได้มีการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานทางทหาร ข้าราชการ นักบริหาร ครู เป็นต้น ข้อเสนอของการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากมิติของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม LBDQ คือ มิติของผู้นำที่คิดคำนึงถึงผู้อื่น (Consideration) และมิติการริเริ่มทางโครงสร้าง (Initiating Structure)

3. การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies)

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งเดสเลอร์ (Dessler) ได้สรุปเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำไว้ดังนี้ (Dessler. 2004 : 201)

3.1 ผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Job – Centered) จะมีพฤติกรรมที่สนใจการปฏิบัติงานวิธีการทำงานและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (Employee-Centered) มีพฤติกรรมที่สนใจการพัฒนากลุ่มทำงาน ความพอใจในการทำงาน และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานประสบผลสำเร็จมากที่สุดคือผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคน สามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลงานสูงและมีพฤติกรรมในทางสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนผู้บังคับบัญชาที่มุ่งงานประสบผลสำเร็จน้อยเพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงานและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มุ่งให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงาน และลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น (เสนาะ ดิยาวี. 2543 : 192)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันที่พยายามผสมผสาน โดยนำทฤษฎีต่างยุคต่างสมัยมารวมกัน ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ที่เรียกว่าผู้นำตามสถานการณ์เพราะว่าลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นผู้นำจึงจะบังเกิดผล กล่าวอย่างง่าย ผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือเลือกใช้พฤติกรรมใดจึงจะทำให้การบริหารงานสำเร็จผล ซึ่ง เสนาะ ดิยาวี ได้สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ไว้ดังนี้ (เสนาะ ดิยาวี. 2543 : 194)

ตัวแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าผู้นำที่ดีเป็นส่วนผสมระหว่างแบบของผู้นำ (Leadership Style) กับสถานการณ์ที่ต้องการ (Situational Demands) ซึ่งแบบของผู้นำสามารถวัดได้จากค่าคะแนนผู้ร่วมงานที่ชอบน้อยที่สุด (Least-Preferred Coworker Scale-IPC) ซึ่งอธิบายถึงแนวโน้มของผู้นำที่มุ่งแต่งานหรือผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่ง พิตเลอร์เชื่อว่าแบบของผู้นำนี้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพจึงมีสภาพที่คงทนละยากต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นแทนที่จะพยายามเปลี่ยนผู้นำที่มุ่งงานให้หันมามุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นไปได้ยาก ควรหันมาสนใจในสถานการณ์ที่ผู้นำแต่ละประเภทจะสามารถแปลงกระหายความเป็นผู้นำของตนได้เหมาะสมที่สุด

ตัวแปรสถานการณ์ 3 ประเภทที่ถูกนำมาใช้ในการวินิจฉัยเพื่อควบคุมเหตุการณ์ ได้แก่ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Quality of Leader - Member Relations) ซึ่งใช้วัดความเข้มข้นของกลุ่มสมาชิกที่สนับสนุนผู้นำนั้น ๆ โดยวัดออกมาเป็นความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดี (Good or Poor) ระดับคะแนนมากน้อยของโครงสร้างงาน (The Degree of Task Structure) ซึ่งวัดขอบเขตของเป้าหมายงานระเบียบวิธีปฏิบัติ และการแนะนำที่ชัดเจนของหัวหน้างาน โดยวัดออกมาเป็นสูงหรือต่ำ (Strong or Weak) และปริมาณของอำนาจในตำแหน่ง (The Amount of Position Power) ซึ่งใช้วัดความเข้มข้นของตำแหน่งที่เอื้อให้ผู้นำใช้อำนาจในการให้คำแนะนำและโทษต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวัดออกมาเป็นอำนาจมากหรืออำนาจน้อย พิตเลอร์เชื่อว่าความเป็นผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างรูปแบบ (Style) และสถานการณ์ (Situation) นั่นคือผู้นำที่ดีต้องคอยตรวจสอบและค้นหาว่าสถานการณ์ใดที่แบบภาวะผู้นำของพวกเขาจะมีอิทธิพลได้อย่างเหมาะสมที่สุด

ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์-บลันชาร์ด (Hersey-Blanchard Situational Leadership Model) ทฤษฎีนี้กล่าวถึง ผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จต้องปรับแต่งรูปแบบ (Style) ในการนำของตนเองด้วยการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพร้อมหรือความยินยอมพร้อมใจที่จะปฏิบัติงานของตนในสถานการณ์ที่ผู้นำกำหนดให้ ความยินยอมพร้อมใจ (Readiness) ในที่นี้ หมายถึง ความสามารถ ความตั้งใจ และความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติงานตามที่กำหนดให้ ผู้นำตามแนวคิดนี้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. มอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำประเภทนี้จะอนุญาตให้กลุ่มรับผิดชอบการตัดสินใจในงานได้ โดยเน้นที่งานและความสัมพันธ์ต่ำทั้งคู่
2. มีส่วนร่วม (Participating) เน้นในเรื่องการแบ่งปันความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทิศทางของงาน ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะไม่เน้นงาน แต่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก
3. นักการขาย (Selling) อธิบายทิศทางของงานในลักษณะของผู้สนับสนุนและผู้ชักจูง โน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. ผู้บอกข่าวสาร (Telling) เป็นผู้นำที่โหดทางที่เฉพาะเจาะจงของงานและคอยควบคุม
แนะนำงานอย่างใกล้ชิด ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะมุ่งมั่น แต่ไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สำนักงานอัยการสูงสุด

อำนาจหน้าที่

สำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด. 2552 : 27)

นอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
สะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมถึงการ
คุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และ
หน่วยงานของรัฐ
3. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้
หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงาน
ของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการ ได้รับคำเนิมนคดีให้
5. ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่
หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษา
ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
8. ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ใน
อำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ
หรือสำนักงานอัยการสูงสุด

วิสัยทัศน์

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นสถาบันมาตรฐานระดับสากล ในการอำนวยความสะดวก
การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม

โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งแยกตามกลุ่มภารกิจ

สำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งโครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มภารกิจตาม
ยุทธศาสตร์แต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

กลุ่มภารกิจอำนวยความยุติธรรม

- สำนักงานคดีอาญา
- สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้
- สำนักงานคดีอาญาธนบุรี
- สำนักงานคดีพิเศษ
- สำนักงานคดีศาลแขวง
- สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว
- สำนักงานคดีอาญาเสพติด
- สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร
- สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
- สำนักงานคดีศาลสูง
- สำนักงานคดีศาลสูงเขต
- สำนักงานคดีอัยการสูงสุด
- สำนักงานกิจการอัยการสูงสุด
- สำนักงานอัยการเขต
- สำนักงานอัยการจังหวัด
- สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง
- สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
- ศูนย์อัยการคุ้มครองสิทธิเด็กและสถาบันครอบครัว

กลุ่มภารกิจรักษาผลประโยชน์รัฐ

- สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย
- สำนักงานคดีแพ่ง
- สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้
- สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี
- สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ

สำนักงานคดีปกครอง

สำนักงานคดีปกครองในส่วนภูมิภาค

สำนักงานคดีภาษีอากร

สำนักงานคดีล้มละลาย

สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

สำนักงานคดีแรงงาน

สำนักงานคดีแรงงานเขต

สำนักงานอัยการจังหวัด

กลุ่มภารกิจคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ

สำนักงานคดีปกครอง

สำนักงานคดีปกครองในส่วนภูมิภาค

สำนักงานคดีแรงงาน

สำนักงานคดีแรงงานเขต

สำนักงานอัยการจังหวัด

กลุ่มภารกิจกิจการต่างประเทศ

สำนักงานต่างประเทศ

สำนักงานวิชาการ

สำนักงานคดีอาญา

สำนักงานคดีพิเศษ

สำนักงานคดียาเสพติด

สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร

สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

สำนักงานคดีแรงงาน

สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย

สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

กลุ่มภารกิจพัฒนากฎหมาย

สำนักงานวิชาการ

สำนักงานคดีอาญา

สำนักงานคดีแพ่ง

สำนักงานคดีศาลแขวง

สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

สำนักงานต่างประเทศ

สำนักงานที่ปรึกษากฎหมาย

สำนักงานคดีล้มละลาย

สำนักงานคดีภาษีอากร

สำนักงานคดีแรงงาน

กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบงาน

สำนักงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการอัยการ

สำนักงานต่างประเทศ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

สำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์และงบประมาณ

สำนักงานอำนวยการ

สำนักงานตรวจสอบภายใน

สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บริบทของสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ (2553 : ออนไลน์) เป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่ในการดำเนินคดีอาญา และคดีอื่น ตามพระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดไว้ โดยมีอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้มาติดต่อราชการสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์เดิมตั้งอยู่ภายในอาคารศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อมาได้รับงบประมาณปี 2533 ให้ก่อสร้างอาคารสำนักงานแห่งใหม่ และเริ่มดำเนินการก่อสร้างสำนักงานแห่งใหม่เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2533 สร้างเสร็จสิ้นสมบูรณ์เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2534 เปิดอาคารสำนักงานใหม่เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2535 ปัจจุบันมีเขตอำนาจครอบคลุม 13 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอประโคนชัย อำเภอห้วยราช อำเภอกกระสัง

อำเภอพลับพลาชัย อำเภอสตึก อำเภอคูเมือง อำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์
กิ่งอำเภอบ้านด่าน กิ่งอำเภอแคนดง ซึ่งในอาคารสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ประกอบด้วย
สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์ และ สำนักงานคุ้มครองสิทธิและ
ช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายบุรีรัมย์

สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจุบันตั้งอยู่ เลขที่ 78 ถนนจิระ ตำบลในเมือง อำเภอ
เมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000 โทร.0-4461-1582 โทรสาร. 0-4461-6568 www.brr.ago.go.th
สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์ โทร.0-4460-1152 โทรสาร.0-44617-179
www.brr-ju. ago.go.th

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นสถาบันมาตรฐานระดับสากลในการอำนวยความสะดวกธรรมา
รักษาผลประโยชน์ของรัฐการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชนเพื่อสร้าง
ความเป็นธรรมในสังคม

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดพันธกิจไว้ ดังนี้

1. เสริมสร้างระบบการอำนวยความสะดวกธรรมาทางคดีอาญา รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายให้
รัฐ สามารถอำนวยความสะดวกธรรมาแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบการป้องกัน และการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ตลอดจนการพัฒนา
กฎหมาย เพื่อสร้างกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของแผ่นดินและสาธารณชน
3. พัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
ชาวไทยทั้งในและนอกประเทศตามหลักกฎหมายสากล
4. ส่งเสริม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางกฎหมาย และทางอาญากับองค์กร หรือ
หน่วยงานทั้งในประเทศและนอกประเทศ
5. เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ด้วยระบบการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดีและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมทันสมัย
6. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีสมรรถนะในการรองรับ
การเปลี่ยนแปลง

อำนาจหน้าที่

สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในอำนาจ
หน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ ตาม
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงานอธิบดีอัยการ

ภาค 3 กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษา ด้านกฎหมายแก่หน่วยงานของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุดการรักษาสถาบันประ โยชน์ของรัฐและดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย เผยแพร่ความรู้ ทางด้านสิทธิมนุษยชน และความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อการพัฒนา ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่มีผู้ศึกษาวิจัยที่ใกล้เคียงและเกี่ยวข้อง ในประเทศ โดยสรุปเนื้อหาางานวิจัยได้ดังนี้

ชวลีพร เอี่ยมอำนาจ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความ คิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้าน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการจัดการ ความรู้ และด้านการเพิ่มสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการเปรียบเทียบ โดยจำแนก ตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นที่ดำรง ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ญาณิศา ปานเกษม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ศศิพร อุดมศิตปะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคมผล การศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมทางหลวงมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งเนื่องมาจากการทำงานในระบบราชการอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการทำงานจึง

ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการไม่ได้รับโอกาสและการยอมรับความคิดเห็นจากการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการในระดับปฏิบัติการที่มีสัดส่วนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่เห็นความจำเป็นหรือความสำคัญของการแสดงความคิดเห็น จึงส่งผลให้การแสดงความคิดเห็นหรือการใช้ความคิดสร้างสรรค์ผลงานมีน้อย

มานิต ปัญญาวรณศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ และทำความเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลและองค์กรต้องการ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

สมฤดี รัตนสุภา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีโดยมีความเห็นว่าการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการช่วยค้นหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีความเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเป็นการเตรียมการในการปรับองค์กรให้เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบัน ส่วนด้านการจัดการความรู้เห็นว่าตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ระดับราชการที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ธวัชชัย มีประเสริฐ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ศิริทิพย์ ทิวทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลปกครองนครราชสีมาต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 องค์ประกอบ ทั้งโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 และ 5 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานวิจัยภายในประเทศ สรุปได้ว่า การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง

บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีผลการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานที่ต้องปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทำให้ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ในครั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแหล่งข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในปี 2553 จำนวนทั้งสิ้น 51 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยมีข้อคำถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อ การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 6 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร การจัดการความรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended Form)

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้

2.2 ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตรวัดทัศนคติตามเทคนิคการวัดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยใช้หลักการวัดค่ารวม และประเมินลักษณะจากค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighting Mean Score)

2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากความมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์

2.5 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริงเป็นการหาค่าความเที่ยงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.5.1 ดร.ศุภชาติ ยงค์ดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5.2 ดร.นฤมล สมคุณา รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5.3 นางพิมพ์ภัทร ศิริเม ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหลัก ตำบลเขาหินเหนื่อ อำเภอนบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดนางรอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8297 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึง อัยการจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม ให้กับบุคลากรภายในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผลปรากฏว่าแบบสอบถาม จำนวน 51 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 51 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
 3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
 4. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนร้อยละ
2. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละและเสนอ ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
4. เทคนิคในการแปลความหมายของข้อมูล การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ได้กำหนด ขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535:111)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความคิดเห็นมาก
2.51 – 3.50	มีความคิดเห็นปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความคิดเห็นน้อย
1.00 – 1.50	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	51	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	30	58.82
1.2 หญิง	21	41.18
2. อายุ		
2.1 18-24 ปี	3	5.88
2.2 25-35 ปี	24	47.06
2.3 36-45 ปี	14	27.45
2.4 45 ปีขึ้นไป	10	19.61
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	9.80
3.2 ปริญญาตรี	35	68.63
3.3 ปริญญาโท	11	21.57
4. ตำแหน่ง		
4.1 ข้าราชการอัยการ	19	37.26
4.2 ข้าราชการตุลาการ	12	23.53
4.3 ลูกจ้างประจำ	3	5.88
4.4 จ้างเหมาบริการ	17	33.33

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
5.1 ต่ำกว่า 1 ปี	2	5.88
5.2 1-5 ปี	23	43.14
5.3 5-10 ปี	9	17.65
5.4 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	17	33.33

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 51 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 58.52 เป็นหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 25 - 35 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 27.45 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 18 - 24 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าจบระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 68.63 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.57 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่าข้าราชการอัยการ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 37.26 รองลงมาคือจ้างเหมาบริการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ระยะเวลา 1 - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมา ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 3-10 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.06	0.45	ปานกลาง
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.03	0.64	ปานกลาง
3. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร	3.17	0.55	ปานกลาง
4. ด้านการจัดการความรู้	3.07	0.55	ปานกลาง
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้	3.56	0.33	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำ	3.55	0.36	มาก
รวมเฉลี่ย	3.24	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 และด้านที่ 6 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ($\bar{X}=3.56$) รองลงมาด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X}=3.03$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้			
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของค	2.31	0.86	ปานกลาง
2. องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากร	3.22	0.75	ปานกลาง
3. บุคลากรในองค์กรมีการคิดและปฏิบัติงานที่	3.39	0.56	ปานกลาง
4. องค์กรจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ	3.39	0.75	ปานกลาง
5. องค์กรจัดให้มีการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม	3.10	0.85	ปานกลาง
6. องค์กรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ	3.00	0.93	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.06	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 และ ข้อ 4 บุคลากรในองค์กรมีการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้และองค์กรจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.39$) รองลงมาคือ ข้อ 2 องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 1 องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของค

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร			
7. องค์กรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.00	0.93	ปานกลาง
8. องค์กรเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมการปรับองค์กรในสภาวะการณ์ปัจจุบัน	3.49	0.94	ปานกลาง
9. องค์กรเห็นว่าควรเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์	2.84	0.96	ปานกลาง
10. องค์กรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เช่น การหมุนเวียนงาน	2.84	0.96	ปานกลาง
11. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร	2.84	0.96	ปานกลาง
12. การทำงานของหน่วยงานภายในองค์กรของท่านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	3.37	0.95	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 องค์กรเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมการปรับองค์กรในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ข้อ 12 การทำงานของหน่วยงานภายในองค์กรของท่านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ($\bar{X} = 3.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 9, 10, 11 องค์กรเห็นว่าควรเรียนรู้จากผู้มี

ประสบการณ์ องค์การมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ เช่น การหมุนเวียนงาน และองค์การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์การ ($\bar{X}=2.84$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้			
ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร			
13. องค์การมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	3.33	1.01	ปานกลาง
14. องค์การมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบแก่บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้การทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.14	0.96	ปานกลาง
15. องค์การของท่านมีหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง สอนงานและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยงาน	3.35	0.93	ปานกลาง
16. องค์การได้ส่งเสริมและเปิด โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของการเรียนรู้	3.04	0.91	ปานกลาง
17. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรในการ สร้างสรรค์ผลงานและความคิดใหม่ ๆ			
18. องค์การมีการรับฟังข้อมูลจากประชาชนและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเรียนรู้และพัฒนา ปรับปรุงการทำงาน	2.98	0.94	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.17	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 15 องค์กรของท่านมีหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่เล็งสอนงานและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ ข้อ 13 องค์กรมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 18 องค์กรมีการรับฟังข้อมูลจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 2.98$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
ด้านการจัดการความรู้			
19. องค์กรของท่านมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	2.88	0.95	ปานกลาง
20. องค์กรของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย	3.16	1.23	ปานกลาง
21. องค์กรของท่านมีการศึกษา คุณานหน่วยงานภายนอกที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และนำข้อคิดมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	2.98	0.86	ปานกลาง
22. องค์กรตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในระดับองค์กร	3.10	1.00	ปานกลาง
23. องค์กรมีการจัดทำและพัฒนากลยุทธ์เพื่อแบ่งปันข้อมูลในการเรียนรู้กันทั่วทั้งองค์กร	3.14	0.84	ปานกลาง
24. องค์กรของท่านมีการติดตามประเมินผลการเรียนรู้	3.20	0.77	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.07	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24 องค์กรของท่านมีระบบประเมินการติดตามผลการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและการเผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร ($\bar{X} = 3.20$) รองลงมาคือ ข้อ 20

องค์การของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย ($\bar{X} = 3.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 19 องค์การของท่านมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.88$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			
ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้			
25. องค์การได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	3.16	0.83	ปานกลาง
26. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้การใช้งานในระบบ Internet	3.69	0.76	มาก
27. องค์การสามารถสืบค้นข้อมูลทาง Internet ตามความต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.51	0.61	มาก
28. องค์การจัดให้มีการฝึกและอบรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วย โปรแกรมต่างๆ	3.75	0.65	มาก
29. องค์การมีนโยบายเน้นให้บุคลากรทุกคนต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็น	3.65	0.55	มาก
30. องค์การมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการรวบรวมจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	3.65	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	3.56	0.33	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 25 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 28 องค์กรจัดให้มีการฝึกและอบรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ ($\bar{X}=3.75$) รองลงมาคือ ข้อ 26 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ในระบบ Internet ($\bar{X}=3.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 25 องค์กรได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X}=3.16$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับการมีส่วนร่วม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านภาวะผู้นำ			
31. ผู้นำองค์กรควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามหลักนิติธรรม	3.20	0.77	ปานกลาง
32. ผู้นำองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.78	0.83	มาก
33. ผู้นำองค์กรควรยึดหลักความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม	3.45	0.67	ปานกลาง
34. ผู้นำองค์กรควรมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.59	0.49	มาก
35. ผู้นำองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหาในการพัฒนาองค์กร	3.49	0.61	ปานกลาง
36. ผู้นำองค์กรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.80	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.55	0.36	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 32, 34 และ 36 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 36 ผู้นำองค์กรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=3.80$) รองลงมาคือ ข้อ 32 ผู้นำองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 31 ผู้นำองค์กรควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามหลักนิติธรรม ($\bar{X}=3.20$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนา
สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศระบบอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงเพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น	9	52.94
2	ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาในเรื่องการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมและ พัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	5	29.41
3	จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถฝึกฝนและใช้งานได้อย่างชำนาญ	2	11.77
4	ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถ แลกเปลี่ยน หรือทำงานแทนกันได้	1	5.88
รวม		17	100

จากตาราง 10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศระบบอินเทอร์เน็ต
ความเร็วสูงเพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาคือ ควรจัดให้มี
การอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาในเรื่องการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมและพัฒนางาน
ในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29.41 และควรจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์
ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อให้สามารถฝึกฝนและใช้งานได้อย่างชำนาญ คิดเป็นร้อยละ 11.77
ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปราย
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ในปี 2553 จำนวน 51 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย หลังจากนั้น ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไขสำนวนและภาษาให้ได้คำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้

กับบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดน่านรอง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 ชุด ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8297 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ และอัยการจังหวัดศีขรชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระยะเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 51 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ราชดำเนิน 6 ด้าน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 และ 6 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัด

บุรีรัมย์ พบว่ามีจำนวนมากที่สุดคือ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าองค์การควรจัดควรรจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น รองลงมาควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาในเรื่องการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อให้สามารถฝึกฝนและใช้งานได้อย่างชำนาญ และควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยน หรือทำงานแทนกันได้ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลให้สำนักงานอัยการนำไปปรับปรุงและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเทคโนโลยีมีความจำเป็นจะต้องนำมาใช้ทุกหน่วยงานเพื่อความรวดเร็วและแม่นยำ แต่งานบางเรื่องเป็นงานในเชิงนโยบายและงานบางเรื่องเป็นงานตามภารกิจ ต้องผ่านความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามนโยบายเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ราชด้านทั้ง 6 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในองค์กรมีการคิด

และปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้ และองค์การควรจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากข้อกฎหมายจะมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ หรือวิธีการปฏิบัติจะต้องปรับเปลี่ยนไป บุคลากรก็ยังสามารถปฏิบัติได้ มิได้เกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และจะเห็นได้ว่าบุคลากรมีความสนใจและต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและสนใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิต ปัญญาวรณศิริ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ พบว่า คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมการปรับองค์กรในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ปัจจุบันมีการปรับระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่ บุคลากรจึงให้ความสนใจในการปรับแต่งกระบวนการ โครงสร้าง การลดการควบคุมจากส่วนกลาง จึงควรมีการสลับซับซ้อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้หรือการหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้หลายด้าน สามารถทำงานแทนกันได้เมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำไม่อยู่ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริการที่ประชาชนผู้มาติดต่อไม่ต้องรอนาน และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของญาณิดา ปานเกษม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร พบว่า คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การของท่านมีหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงสอนงานและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กับความถูกต้อง ยุติธรรม จึงจำเป็นต้องมีที่เลี้ยงหรือมีหัวหน้างานผู้ซึ่งปฏิบัติงานมานาน และเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานทำหน้าที่สอนงานบางครั้ง และแนะนำวิธีการทำงานให้ถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาด หรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพร อุคมศิลาปะ (2550 : บทคัดย่อ)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พบว่า ข้าราชการกรมทางหลวงมีความ คิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมทางหลวง กระทรวง คมนาคม ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการจัดการความรู้ พบว่า คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัด บุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรของท่านมีการติดตาม ประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรเห็นว่าเมื่อปฏิบัติงานหรือทำงานมาระยะเวลา หนึ่งแล้ว ควรมีการติดตามหรือประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถ และความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงาน เพื่อสร้างให้บุคลากรเป็นคนที่มีความรู้ ไปด้วย ความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็น การพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ และปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร เอี่ยมอานวย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 จากผลการวิจัย ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ พบว่า คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัด บุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรจัดให้มีการฝึกและอบรม ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ ทั้งนี้อาจ เนื่องจาก ปัจจุบันนี้เข้าสู่ยุคที่เรียกว่าไร้พรมแดน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงถือได้ว่ามีความสำคัญ และความจำเป็นอย่างยิ่ง มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ การรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ องค์กรจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการทำงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการช่วยค้นคว้าหนังสือในห้องสมุดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ E-mail เพื่อการเรียนรู้ในการติดต่อภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสมฤดี รัตนสุภา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 9 พบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ อยู่ในระดับมาก

2.6 จากผลการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ พบว่า คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้นำองค์กรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานอัยการเป็นหน่วยงานของรัฐ การได้ดำเนินการจัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ ต้องใช้หรือดำเนินการภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้นำจึงจำเป็นต้องรู้จักบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความคุ้มค่า และประหยัดงบประมาณของแผ่นดิน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชชชัย มีประเสริฐ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรมีความต้องการ และมีความสนใจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญมากในยุคปัจจุบัน เพราะหากองค์กรใดมีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะได้เปรียบสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ ได้ ดังนั้นจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย พร้อมทั้งการติดตั้งระบบ Internet ความเร็วสูง เพื่อใช้ในการรับส่งข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์องค์กร และยังสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรสู่มาตรฐานสากล ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ ทิวทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลปกครองนครราชสีมาต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการศาลปกครองให้ความสนใจด้านกรนำเทคโนโลยีมาใช้ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้น สำนักงานอัยการ ควรให้การสนับสนุน

และส่งเสริมโดยมีการฝึกอบรมเพื่อยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากร ให้ความรู้ เสริมทักษะ ความชำนาญในการใช้งานคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เช่น จัดหาวิทยากรผู้มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ จากสถานศึกษาต่าง ๆ มาให้ความรู้ พร้อมทั้งการฝึกปฏิบัติให้แก่บุคลากร ควรจัดหาเครื่อง คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรได้ใช้งานอย่างทั่วถึง เพื่อสะดวกและง่ายต่อการเรียนรู้ของบุคลากร พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เทียบเคียงมาตรฐาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการ พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า คิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ดังนั้น สำนักงานอัยการ ควรนำหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่มีดีมาประยุกต์ใช้ โดยการมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับ การตอบสนองความต้องการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ลดรอบระยะเวลาการ ดำเนินการ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มความไว้วางใจ ควรมีการกำหนดแผนผังขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และให้เน้นการทำงานเชิงรุก กล่าวคือ กล่าวทำ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอัยการจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีส่งผลต่อการส่งเสริม สนับสนุนความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรมีการประเมินผลหลังจากการที่ได้มีการนำเอาแนวคิดองค์กรแห่งการ เรียนรู้มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องทุกระยะ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกศักดิ์ แสงเงินอ่อน. (2546). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กวี รัชนีชน. (2548). การพัฒนาองค์การ (Organization Development)กับการปฏิรูประบบราชการ. วารสารราชการ, 50(1), 21-34.
- กาญจนา น้อยประเสริฐ. (2550). ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางที่มี ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- กัญญาณี เพชรศรี. (2542). ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันทนา จุฑาวรรณนะ. (2541). การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานตรวจรับบัตรโดยสารระหว่างประเทศของ บริษัท การบินไทย จำกัด มหาชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ เศรษฐสุนทิ. (2550). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาคีของสำนักงานคุ้มครอง ประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานบริการสังคมของผู้ถูกคุ้มครองประพฤติ. ค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ภาคบริหารรัฐศาสตร์ และ รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตรา กรุณาฤทธิโยธิน. (2547). ความคิดเห็นของผู้มารับบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาสังคมวิทยาประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิม มณีสถิต. (2547). การประเมินศักยภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : การศึกษากรมกำลัง พลทหาร กองทัพอากาศ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชวลิต ประภวานนท์. (2539). การเปลี่ยนแปลงองค์การและนวัตกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิสิทธ์พัฒนา.
- ชูลีพร เขียมอำนาจ. (2548). การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ญาณิศา ปานเกษม.(2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการ
ดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริรานนท์. (2545). วินัยสำหรับองค์กรเรียนรู้
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ตติพร อุดมศิลป์. (2550). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุลา มหาพฤธานนท์. (2542). หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ธวัชชัย มีประเสริฐ.(2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. สิงห์บุรี : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี
- ธีระพร อุวรรณโณ. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา หน่วยที่ 1 - 8. (พิมพ์ครั้งที่ 8).
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพพงษ์ บุญจิตรกุล. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- นราธิป ศรีราม. (2550). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอกสาร
ประกอบการสอนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 8-15
- นิมิต จันทเวทย์ศิริ. (2550). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยของ
เทศบาลนครอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง. อุบลราชธานี
: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เนตรพัฒนา ขาววิราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์. (2544). การศึกษาความต้องการพัฒนาครู-อาจารย์ในโรงเรียนอนุบาล
จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปีธมา จันทวิมล. (2544) ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของ
หน่วยงานฝึกอบรม ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปิยาณี เหล่ากาวิ. (2547). ความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลที่มีต่อผู้ฝึกสอนในการแข่งขันฟุตบอล
ไทยลีก ครั้งที่ 8. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ ฯ : พรานนกการพิมพ์.
พิชิต เทพวรรณ. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม.
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น-เชียงใหม่.
- ไพรัช สุขสงญาติ. (2542). ความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่นต่อการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจ
ชุมชนพึ่งตนเอง อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ ฯ : ภาคนิพนธ์คณะพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มานิต ปัญญวรรณศิริ. (2550). การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของการทางพิเศษแห่ง
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทนา รอคเชื้อ. (2546). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและศักยภาพในการ
พัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุตติ พูลเพิ่ม. (2547). การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและศักยภาพในการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาธนบุรี บางกอกน้อย
บางขุนเทียน และหนองแขม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลภา นรสิงห์. (2545). ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) เกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ ฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
..... (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธนรัชการพิมพ์
จำกัด.
- ศิราทิพย์ ทิวทอง. (2553). ความคิดเห็นของข้าราชการศาลปกครองนครราชสีมาต่อการพัฒนาไปสู่
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ศุภชัย ขวาระประภาย. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.
- สมฤดี รัตนสุภา. (2550). ความคิดเห็นในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมสิน เชิญทอง. (2541) ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อความเป็นไปได้ในการใช้ระบบงานสาธารณสุขมูลฐานเป็นพื้นฐานของประชาคมท้องถิ่น : กรณีศึกษาอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545). มีส่วนร่วมในความคิดเห็น, วารสารวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สาลินี บุญรอดฤทธิ์. (2550). ความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านต่อการบริหารจัดการที่ดีกรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาอิสระ รม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์. (2553). ประวัติสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์. (ออนไลน์) ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2553 จาก <http://www.brr.ago.go.th>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2552). รายงานประจำปี 2552. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลี้ออก.
- สุจิตรา ธนันทน์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- (2542). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนันทา เลาหพันธ์. (2544). การพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดี. ดี. บ็ุกส์ โตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิต จิระสันติการ.
- โสภา พิสมัย. (2543). ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนิวัช แก้วจันทง. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ : บริษัทนำศิลป์โฆษณา จำกัด.

Dessler, G. (2004). **Management : Principle and Practices for Tomorrow's Leaders.**

New Jersey : Pearson Education.

Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization : A System Approach to**

Quantum Improvement and Global Success. USA : McGraw – Hill.

Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning**

Organization. New York : Doubleday.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๑๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยงค์

ด้วย นางสุภาพร ก้านเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอัยการ จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๑๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นฤมล สมคุณา

ด้วย นางสุภาพร ก้านเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอัยการ จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

S. Sue

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๑๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพิมพ์ภัทร ศิริเม

ด้วย นางสุภาพร ก้านเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคินพนธ์ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอัยการ จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษา ภาคินพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๑๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน สำนักงานอัยการจังหวัดนางรอง

ด้วย นางสาวพร ก้านเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานอัยการ จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวพร ก้านเหลือง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๓๓๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน อัยการจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นางสุภาพร ก้านเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บ รวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอขอมอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๓๓๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน อัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นางสุภาพร ก้านเหลือง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษา เข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สำนักงานอัยการจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 6 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้
 - 2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
 - 2.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร
 - 2.4 ด้านการจัดการความรู้
 - 2.5 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้
 - 2.6 ด้านภาวะผู้นำ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด
4. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

สุภาพร ก้านเหลือง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<p>ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้</p> <p>1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร</p> <p>2. องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง</p> <p>3. บุคลากรในองค์กรมีการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้</p> <p>4. องค์กรจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>5. องค์กรให้มีการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม</p> <p>6. องค์กรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ทางกระดานสนทนาผ่านเว็บไซต์ จุลสาร การประชุม</p> <p>ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร</p> <p>7. องค์กรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>8. องค์กรเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมการปรับองค์กรในสภาวะการณ์ปัจจุบัน</p> <p>9. องค์กรเห็นว่าควรเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์</p> <p>10. องค์กรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เช่น การหมุนเวียนงาน</p> <p>11. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร</p> <p>12. การทำงานของหน่วยงานภายในองค์กรของท่านมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร</p>						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<p>ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร</p> <p>13. องค์การมีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>14. องค์การมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบแก่ บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้การทำงานและตัดสินใจได้ด้วย ตนเอง</p> <p>15. องค์การของท่านมีหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงสอน งานและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยงาน</p> <p>16. องค์การได้ส่งเสริมและเปิด โอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มี ส่วนร่วมในกิจกรรมของการเรียนรู้</p> <p>17. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้แก่บุคคลในการสร้างสรรค์ ผลงานและความคิดใหม่ ๆ</p> <p>18. องค์การมีการรับฟังข้อมูลจากประชาชนและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการทำงาน</p> <p>ด้านการจัดการความรู้</p> <p>19. องค์การของท่านมีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>20. องค์การของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย</p> <p>21. องค์การของท่านมีการศึกษา คูงานหน่วยงานภายนอกที่ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และนำข้อดีมาประยุกต์ใช้ใน องค์การ</p> <p>22. องค์การตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในระดับองค์การ</p>						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
23. องค์การของท่านมีการจัดทำและพัฒนากลยุทธ์เพื่อแบ่งปันข้อมูลในการเรียนรู้กันทั่วทั้งองค์การ						
24. องค์การของท่านมีการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้						
25. องค์การได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร						
26. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลเรียนรู้การใช้งานในระบบ Internet (อินเทอร์เน็ต)						
27. องค์การสามารถสืบค้นข้อมูลทาง Internet (อินเทอร์เน็ต) ตามความต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
28. องค์การจัดให้มีการฝึกและอบรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมต่างๆ						
29. องค์การมีนโยบายเน้นให้บุคลากรทุกคนต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็น						
30. องค์การมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการรวบรวมจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นด้านภาวะผู้นำ						
31. ผู้นำองค์การควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามหลักนิติธรรม						
32. ผู้นำองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						
33. ผู้นำองค์การควรยึดหลักความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
34. ผู้นำองค์กรควรมีเหตุผล ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
35. ผู้นำองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหาในการพัฒนาองค์กร						
36. ผู้นำองค์กรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด						

ส่วนที่ 3 การเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	140.5667	1531.0126	-.0749	.8314
A2	140.5333	1515.2230	.1672	.8294
A3	141.0000	1523.5862	.0369	.8305
A4	140.7667	1525.9782	.0020	.8308
A5	140.6667	1518.2299	.1338	.8297
A6	139.9667	1166.4471	.8777	.7957
B7	140.6333	1517.2747	.1333	.8296
B8	140.2667	1509.3057	.2970	.8285
B9	140.1333	1515.6368	.2008	.8293
B10	139.8333	1178.7644	.8805	.7961
B11	140.6333	1518.6540	.1067	.8299
B12	140.5333	1517.7057	.1062	.8299
C13	140.2333	1511.9782	.2151	.8289
C14	140.4667	1513.9816	.1640	.8293
C15	140.2333	1511.8402	.2608	.8288
C16	139.2333	1056.8747	.8876	.7929
C17	140.4333	1514.3920	.1533	.8294
C18	140.4667	1516.3954	.1374	.8296
D19	140.1333	1507.8437	.3226	.8283
D20	140.5000	1496.7414	.3821	.8271
D21	140.6000	1514.5931	.1580	.8294
D22	140.6000	1514.5241	.1970	.8292
D23	140.9000	1508.3690	.2611	.8285
D24	140.7333	1511.5816	.2443	.8288
E25	140.1333	1510.5333	.2756	.8286
E26	138.7000	1065.3897	.8559	.7958
E27	139.0333	1531.0678	-.0797	.8512
E28	140.5000	1519.0172	.1257	.8298
E29	140.1000	1526.4379	-.0004	.8307
E30	140.3333	1527.7471	-.0257	.8307
F31	140.0667	1514.5471	.2448	.8291
F32	140.0667	1512.8230	.2573	.8289
F33	138.5333	1066.7402	.8578	.7956
F34	139.9667	1520.2402	.1175	.8298
F35	139.3667	1172.3092	.8835	.7957
F36	140.1333	1526.8092	-.0075	.8308

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 36

Alpha = .8297

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	สุภาพร ก้านเหลือง
วันเดือนปีเกิด	28 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	435/20 หมู่บ้านจระนกร ซอย 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2535 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบัวหลวงวิทยาคม อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.2535 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.2535 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.2535 รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2554 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์