

ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน
สำนักชลประทานที่ 11

พิชญ์วารี ใจดี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

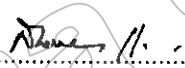
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พิชญ์วาริ ใจดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววงศ์เรศ)

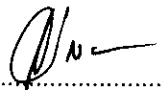
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววงศ์เรศ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง)


.....กรรมการ
(ดร.สุริยัน นนทศักดิ์)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรัส จิตกรจันแดง)
วันที่.....เดือน.....ปี.....พ.ศ.2550

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.วรรณิ์ เดียววิเศษ ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ได้สละเวลาให้คำชี้แนะมาตลอด รศ.ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่างและ ดร.สุริยัน นนทศักดิ์ ที่กรุณามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบ และเอาใจใส่งานนิพนธ์ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกปลาบปลื้มเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่สำนักชลประทานที่ 11 ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม พี่ ป้า น้า อา ทุก ๆ คนที่โครงการก่อสร้าง 1 สำนักชลประทานที่ 11 ที่คอยไต่ถามทุกข์สุขด้วยความห่วงใย ขอขอบคุณพี่สิงหา ผจก.กิจการ ที่ให้คำปรึกษาหลาย ๆ ด้านตลอดการศึกษา คุณอ้อ ชนิศา ให้คำปรึกษาภาษาอังกฤษ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ในกรมชลประทานที่ได้เอื้อนนามในที่นี้ที่มีส่วนช่วยเหลือ ให้กำลังใจตลอดจนคำชี้แนะด้านต่าง ๆ

สุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณแม่ดารี คุณพ่อวิรัช ใจดี ที่อบรมเลี้ยงดูและสนับสนุนให้การศึกษา ครู อาจารย์ทุก ๆ ท่านที่กรุณาสั่งสอนและมอบความรู้ให้ญาติพี่น้องในครอบครัวและเพื่อน ๆ HRM.5 ที่น่ารักทุก ๆ คน ที่เป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอด จึงทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พิชญ์วาริ ใจดี

48921307: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ศักยภาพในการพัฒนา/ องค์การแห่งการเรียนรู้/ กรมชลประทาน/ ข้าราชการ

พิชญ์วาริ ใจดี: ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 (POTENTIAL DEVELOPMENT TOWARD LEARNING ORGANIZATION OF REGIONAL IRRIGATION OFFICE 11) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: วรรณิ เดียววิเศษ, Ph.D., 89 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 และเปรียบเทียบระดับศักยภาพในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของเซนเก้ (Senge, 1990) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 รวมจำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 พบว่า ศักยภาพในการไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

48921307: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ; M.M. (HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: POTENTIAL OF DEVELOPMENT / LEARNING ORGANIZATION /
ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

PICHWAREE CHAIDEE : POTENTIAL DEVELOPMENT TOWARD LEARNING
ORGANIZATION OF REGIONAL IRRIGATION OFFICE 11. INDEPENDENT STUDY

THESIS ADVISORS : WANNEE DEAWITSARDT, Ph.D., 89 P. 2007

This research is aimed to study the potential development toward learning organization of Regional Irrigation Office 11 that distinctly showed the personal factors for developing the organization toward learning organization, according to five discipline theories of Senge (Senge, 1990) The sample used was 172 officers of Regional Irrigation Office 11. The instrument used for collecting data was questionnaire – 5 levels ratio, reliability .95, The data were analyzed by statistics consisting of Mean, Standard Deviation and one-way ANOVA.

The results of research found that according to view of officers of Regional Irrigation Office 11, the level of potential development toward learning organization of them was very high. Their different education effected to different potential development toward learning organization at the statistical significance of 0.05 same as the different positions that showed the statistical significance of 0.05 as well. Also, the different sections effected to different potential development toward learning organization at the statistical significance of 0.05. Conversely, the different long-time service was not effected to the potential development toward learning organization at the statistical significance of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ประวัติความเป็นมาของสำนักชลประทานที่ 11.....	7
องค์การแห่งการเรียนรู้.....	10
ผลงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	44
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	44
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	47
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิจัย.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	74
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ชื่อเรียก “Learning Organization” ในภาษาไทยของนักวิชาการไทย	10
2-2 คุณลักษณะ 10 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ	22
2-3 การสรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	35
3-1 แสดงจำนวนข้าราชการในสำนักชลประทานที่ 11	44
3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน	45
3-3 รายละเอียดของคำถามในส่วนที่ 2	46
3-4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม	46
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติงานราชการและหน่วยงานที่สังกัด	51
4-2 ความรอบรู้แห่งตน	52
4-3 การสร้างแบบจำลองความคิด	54
4-4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม	55
4-5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	56
4-6 การคิดอย่างเป็นระบบ	58
4-7 สรุปรวมการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม แนวคิดวินัย 5 ประการ ของเซนเก้	59
4-8 สรุปการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด วินัย 5 ประการของ Senge จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11	61
4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของระดับศักยภาพการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	63
4-10 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยศักยภาพการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	64
4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับศักยภาพการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน	65
4-12 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยศักยภาพการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับศักยภาพการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุงานในการปฏิบัติราชการ.....	66
4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับศักยภาพการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	67
4-15 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยศักยภาพการพัฒนางองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	69

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 สรุปรวมแนวคิดเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของ Peter Senge.....	20
2-2 การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.....	27
2-3 เส้นโค้งของซิกมอยด์.....	36
2-4 เส้นโค้งที่สอง จุดเริ่มต้นของการเกิดนวัตกรรมใหม่.....	37