

การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา



นางศุจิรา ศรีอยแสงจันทร์

ศูนย์วิทยพัทยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF A LEARNING PROCESS OF BECOMING A LEARNING ORGANIZATION
OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS



Mrs. Suchitra Soisangchun

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Development Education

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

สุจิตรา สร้อยแสงจันทร์ : การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน
อุดมศึกษา. (A STUDY OF A LEARNING PROCESS OF BECOMING A LEARNING
ORGANIZATION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS) อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
อ.ดร.อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร, 228 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ 3) นำเสนอแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิง
สำรวจด้วยแบบสอบถามและศึกษารายกรณี ทั้งนี้ กรณีศึกษาได้แก่ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษามีดังนี้ 1) สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของทั้ง 4 กลุ่มอยู่ในระดับมาก พบว่าการส่งเสริม
ระดับบุคคลและระดับองค์กรนักศึกษาของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุสูงกว่าทุกกลุ่มในวินัย 3 ด้าน คือ
ความเป็นเลิศของบุคคล รูปแบบความคิด และความคิดเชิงระบบ บุคลากรของศูนย์จัดคูปัญญาศึกษามีการส่งเสริม
ระดับบุคคลและระดับองค์กรสูงกว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีในทุกวินัย 2) ปัจจัย
ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ทั้งสององค์กรมีความชัดเจนในการดำเนินการ มีกิจกรรมและการ
ประเมินผลที่โปร่งใส ด้านโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร การบริหาร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีการ
ปรับโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชาสั้นและกระชับมากขึ้น มีกระจายอำนาจมากขึ้น ใช้เทคโนโลยีในการ
สื่อสารระหว่างกันรวดเร็วขึ้น ใช้ข้อมูลข่าวสารในการตัดสินใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่มีส่วนร่วม เป็นแบบอย่างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ผ่านการ
สื่อสารที่ดี บรรยากาศองค์กรแบบเปิด องค์กรที่ก่อตั้งมานานจะใช้เวลานานในการปรับเปลี่ยนมากกว่าองค์กรที่
เกิดขึ้นใหม่ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีอาจารย์และผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นที่ปรึกษาให้องค์กร
ศูนย์จัดคูปัญญาศึกษามีอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้องค์กร และใช้สุนทรียสนทนาสม่ำเสมอ ด้านการ
พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะแก้ปัญหาในการทำงาน เรียนรู้การทำงานเป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจให้เกิดความคิดเปิด
กว้าง และขยายความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีการทำงานแบบมือ
อาชีพที่มีงานวิจัยและการทำงานร่วมกับภาคการผลิต มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา มีการ
อบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรระดับบริหารในมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาสภาวะภายในของผู้นำและพัฒนา
ทีมเรียนรู้ การอบรมกระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมแก่เครือข่ายจัดคูปัญญาศึกษา
และผู้นำโดยกลุ่มกระบวนการในสังคมไทย 3) แนวทางการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการพัฒนาในระดับวินัยทั้ง 5 ต้องให้ความสำคัญกับการปรับองค์กรให้เข้ากับระบบการ
เรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละมหาวิทยาลัย การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรบน
พื้นฐานของการเรียนรู้ เช่น กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในเชิงปฏิบัติการ กำหนดแผนงานให้ชัดเจน พัฒนา
พนักงานในระดับผู้นำองค์กรให้มีความเข้าใจบทบาทของผู้นำในองค์กรการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้
กลไกของการพัฒนาและผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลง การประเมินผลเพื่อปรับปรุงผลงาน

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา พัฒนศึกษา

ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนิติศ.....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปริกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

4983770127: MAJOR DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORD: LEARNING ORGANIZATION / LEARNING PROCESS / HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS

SUCHITTRA SOISANGCHUN: A STUDY OF A LEARNING PROCESS OF BECOMING A
LEARNING ORGANIZATION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. THESIS

ADVISOR: UBONWAN HONGWITYAKORN, Ph.D., 228 pp.

The objectives of this research were to : 1) study the learning process of becoming a learning organization of higher education institutions; 2) study the factors promoting the principles of learning to develop a learning organization, and 3) to propose the means to develop the university to be a learning organization. Both survey research by using questionnaires and case study. The cases studies of the School of Energy, Environment and Materials, King Mongkut's University of Technology Thonburi and Contemplative Education Center, Mahidol University. The results of the research were as follows : 1) the promotion of principles of four groups was in a high level and it was also found that the individual promotion and the university student organizational promotion of the Faculty of School of Energy, Environment and Materials was higher than the rest, i.e. the intelligence of a person, thinking method and systematic thinking. The personnel of Contemplative Education Center, Mahidol University had higher individual and organizational promotion than those of King Mongkut's University of Technology Thonburi; 2) the personnel of both organizations had precise and distinctive vision, mission, policy and strategy and these two organizations had activities and transparent evaluation. As for the structure of organization, communication and management, it was found that School of Energy, Environment and Materials had reconstructed the organization to be command line short and concise. The communication technology was also applied among the personnel to send information more quickly for decision-making. In view of organizational culture, it was found that the this organization emphasized on leadership who could participate in the faculty's activities, a role model for trust and share and exchange knowledge through good communication. The environment of the organization was open. In fact, the organizations which were established for a long time normally took time to change and adjust themselves to the new environment. The School of Energy, Environment and Materials had lecturers and retired administrators work as consultants for the faculty. Contemplative Education Center, Mahidol University had prestigious lecturers work as consultants for the organization and use dialogue. These lecturers also communicated with the personnel in the faculty to develop them to have skills in problem-solving and learn how to work as a team through motivation system and to have open mind and expand their abilities. The School of Energy, Environment and Materials worked professionally in research and field work with the division of production and together as a team work. Contemplative Education Center, Mahidol University had a workshop for personnel in an administration level to develop leadership and learning team. The organization also had a training about a participatory research for the personnel in the organization and interested people as well. 3) The university could develop into a learning organization by applying 5 methods of principle development. The reconstruction of the organization to be in consistent with learning system and organizational culture of each university, potential development and ability development primarily depended on learning foundation, for example, setting appropriate strategy for work, setting clear agenda, developing personnel in an administration level to understand their roles in a learning organization, giving a chance to everyone to learn the development, the effects from changes and evaluation to improve their work.

Department: Educational Policy, Management and Leadership

Field of Study: Development Education

Academic Year: 2009

Student's Signature

Advisor's Signature

Suchittra

U. Hongwityakorn

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือที่ดียิ่ง จาก อ.ดร. อุบลวรรณ หงษ์วิทยากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่การวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อ.ดร.อมรวิรัช นาคทรพรพ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ ชูเดช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพัฒนศึกษาทุกท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาและสั่งสอนวิทยาการความรู้ต่างๆ ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนมีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นอย่างสูงที่กรุณาสับสนุนทุนวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบ พระคุณ ดร.ธีราพร ชัยอรุณเตจกุล ผู้บังคับบัญชาที่เปี่ยมด้วยความเมตตาได้มอบโอกาสและเป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อนร่วมงานในสำนักบัณฑิตศึกษาและกิจการนานาชาติที่มอบกำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ นิสิตปริญญาเอก คุณอัครวิทย์ เรืองรอง คุณณลินรัตน์ รัชนีกุล คุณวราวุฒิสุภาพ คุณมัทนียา พงศ์สุวรรณ คุณอุทุมพร อินทจักร์ คุณวิสิทธิ์ โพธิวัฒน์ เพื่อนนิสิตปริญญาโท รุ่น 7 คุณพัชรินทร์ รุจิรานุกูล คุณนันทวุฒิ พิมพ์แพง คุณนันทพร สิทธิชัย คุณกุลกานต์ วัชรสินธุ์ คุณเกษิศักดิ์ ศรีสวย คุณเกียรติศักดิ์ แสงอรุณ ตลอดจน พี่ ๆ น้อง ๆ ชาวพัฒนศึกษาทุกท่านที่ผลัดเปลี่ยนกันมาให้กำลังใจตลอดเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พ่อแม่ ป้า พี่ ๆ และ หลาน ๆ ที่ให้กำลังใจ และดูแลด้วยความห่วงใยตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. การเรียนรู้.....	9
1.1 ความหมายของการเรียนรู้.....	10
1.2 องค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้.....	13
1.3 ลักษณะของการเรียนรู้.....	14
1.4 ลำดับขั้นของการเรียนรู้.....	15
1.5 หลักการและแนวคิดการเรียนรู้.....	15
1.6 รูปแบบการเรียนรู้.....	21
1.7 เป้าหมายของการเรียนรู้.....	24
2. องค์การแห่งการเรียนรู้.....	27
2.1 ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	27
2.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	27
2.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	28
2.4 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	33
2.5 วินัยทั้ง 5 (Five Disciplines) เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	38
3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	38
3.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	42
3.3 ศักยภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.....	45
3.4 การจัดหลักสูตรและสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี.....	45
3.5 หน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้: คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี.....	49
4. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยมหิดล.....	55
4.1 ประวัติของมหาวิทยาลัยมหิดล.....	55
4.2 ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดล.....	69
4.3 การจัดหลักสูตรและสาขาวิชา.....	70
4.4 หน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้: ศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา.....	71
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	80
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม.....	91
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์.....	164
ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	186
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	189
รายการอ้างอิง.....	216
ภาคผนวก.....	221
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	228

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 รายชื่อผู้บริหารระดับสูงและกลาง คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ.....	52
2.2 จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย.....	52
2.3 จำนวนบุคลากรแยกตามตำแหน่ง	52
2.4 จำนวนอาจารย์แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ	54
2.5 จำนวนอาจารย์แยกตามวุฒิการศึกษา	54
2.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	54
2.7 จำนวนบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา.....	54
2.8 จำนวนหลักสูตรแยกตามหน่วยงานคณะ.....	54
2.9 สถิติการพัฒนาบุคลากร รายปี	55
2.10 จำนวนงานวิจัยและเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก.....	55
4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพกลุ่มตัวอย่างบุคลากร.....	91
4.2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา.....	92
4.3 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็น เลิศของบุคลากร.....	93
4.4 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็น เลิศของนักศึกษา.....	97
4.5 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคลของ 4 กลุ่มตัวอย่าง	101
4.6 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 2 ด้านรูปแบบ ความคิดของบุคลากร.....	103
4.7 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 2 ด้านรูปแบบ ความคิดของนักศึกษา.....	106
4.8 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดของ 4 กลุ่มตัวอย่าง	108
4.9 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ ร่วมของบุคลากร.....	110
4.10 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ ร่วมของนักศึกษา.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	115
4.12 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้ เป็นทีมของบุคลากร.....	116
4.13 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้ เป็นทีมของนักศึกษา.....	120
4.14 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมของ 4 กลุ่มตัวอย่าง	122
4.15 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 5 ด้านความคิด เชิงระบบของบุคลากร.....	124
4.16 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 5 ด้านความคิด เชิงระบบของนักศึกษา.....	127
4.17 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง	130
4.18 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของ บุคคล ของบุคลากร.....	132
4.19 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของ บุคคล ของนักศึกษา.....	134
4.20 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของ บุคคล ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	137
4.21 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด ของ บุคลากร.....	139
4.22 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด ของ นักศึกษา.....	141
4.23 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	143
4.24 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ของ บุคลากร.....	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.25 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ รวม ของนักศึกษา.....	147
4.26 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ รวม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	149
4.27 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม ของบุคลากร.....	150
4.28 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม ของนักศึกษา.....	152
4.29 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	154
4.30 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิง ระบบ ของบุคลากร.....	156
4.31 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิง ระบบของนักศึกษา.....	158
4.32 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิง ระบบ ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	160
4.33 การประมวลผลสภาพการส่งเสริมระดับวินัยการเรียนรู้และการประเมิน ระดับวินัยการเรียนรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ยรวมของ 4 กลุ่มตัวอย่าง.....	162

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) และ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการสร้างโอกาสการเรียนรู้ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันการศึกษาศึกษา และจัดทำเป็น “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” ที่เน้นการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคนไทยในทุกด้าน ทั้งในเรื่องคุณธรรม ความพร้อมทางสติปัญญา สมรรถนะและทักษะแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันของประเทศ ที่สำคัญ คือ ความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพในทุกสาขาวิชา โดยเฉพาะในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 : ออนไลน์)

การสร้างความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศนั้น ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่ถือเป็นภารกิจหลัก นอกเหนือจากภารกิจด้านการสอน ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นความสำคัญและจำเป็นที่มหาวิทยาลัยต้องให้ความสนใจในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่พึ่งสำหรับสังคมในการผลิตองค์ความรู้

อย่างไรก็ดี การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ นั้น จะต้องอาศัยฐานความรู้ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ซึ่งอาจมาจากการเข้าถึงและเลือกสรรความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอด แต่ทั้งนี้ ต้องอาศัยการ ใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรขององค์กร ด้วยเหตุนี้ แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ซึ่งให้ความสำคัญกับการรวมพลังภายในและภายนอกเพื่อสร้างผลลัพธ์ต่อองค์กร จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันว่าจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงาน สร้างศาสตร์ และสร้างคน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะปฏิสัมพันธ์ (Interactive Learning) ระหว่างบุคลากรและระหว่างองค์กรกับภายนอก

จากแนวคิดของ Peter M. Senge (1994: 81-83) ผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการของ Center for Organizational Learning แห่ง MIT Sloan School of Management เป็นผู้ริเริ่มทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการสร้างวินัย 5 ประการ

(5 disciplines) แก่บุคลากรขององค์กร ดังนี้ 1) ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ระดับสูงของบุคคล เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนให้สูงสุด 2) รูปแบบความคิด (Mental Model) เป็นรูปแบบทางความคิดที่เหมาะสมสะท้อนภาพที่กระจ่างชัดเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองและต่อองค์กร รวมทั้ง เข้าใจถึงบริบทแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร การปรับวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างพลังที่เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และ 5) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) คือ การคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกในองค์กร เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ โดยบูรณาการความรู้ ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาวิธีการแก้ไขและปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายได้ไว้อย่างหลากหลาย เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ และการได้มาซึ่งความรู้ และการส่งผ่านความรู้ และการปรับพฤติกรรมองค์กรเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ให้เกิดการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่การพัฒนาสังคมนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) ซึ่งถือเป็นกระแสดวงคิดหลักหนึ่งในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โลก เพราะแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถตอบได้ทุก โจทย์ ทั้ง โจทย์โลกาภิวัตน์และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เรียกร้องให้คนรุ่นใหม่ต้องทั้ง “รู้เรียน-รู้รอบ” สามารถใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่พัฒนาตนเองรับความเปลี่ยนแปลง ได้ตลอดเวลา และสามารถนำไปสู่การพัฒนาประเทศได้ ตัวอย่างเช่น บทบาทของ ผู้นำในมุมมองใหม่ แทนมุมมองเดิมซึ่งผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง และตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ดังนั้น บทบาทของผู้นำองค์กร ที่อยู่ในยุคแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา นั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้อง ออกแบบนโยบาย กลยุทธ์ขององค์กร เป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้สำหรับทุกคน เป็นผู้รับผิดชอบที่จะสร้างองค์กร ซึ่งผู้คนเพิ่มขีดความสามารถที่จะเข้าใจความซับซ้อน กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

แนวคิด เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจในการพัฒนาสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย ให้มีศักยภาพและความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า กรณีศึกษาที่มีความเหมาะสมสำหรับการศึกษาเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและมหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการกำหนด

เป้าหมายในการองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองเป้าหมายดังกล่าวอย่างชัดเจน

สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ ซึ่งสะท้อนได้จากจำนวนสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรที่ยื่นขอต่อจำนวนอาจารย์ ที่มีอัตราสูงสุดของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2549 : 46) จึงมีความตระหนักในหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาคมนาคมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ และได้จัดทำกรอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาว (พ.ศ. 2549 – 2563) หรือเรียกว่า KMUTT 2020 ขึ้นในปี พ.ศ. 2548 เพื่อตอบสนองการพัฒนามหาวิทยาลัยในมิติต่างๆ อีกทั้งเป็นการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างเป็นองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย การรวมกลุ่มทำงาน และที่สำคัญคือ การพัฒนาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ,2549: 138– 139)

นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยยังกำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยที่ใฝ่เรียนรู้ มีความเป็นเลิศในเทคโนโลยีและการวิจัย ดำรงปณิธานในการสร้างบัณฑิตที่เก่งและดี สร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้เป็นที่ภูมิใจของประชาคม และมุ่งก้าวไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก จึงผลักดันมหาวิทยาลัยให้ป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยขับเคลื่อนประชาคมด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นนโยบาย รวมทั้งจัดตั้งหน่วยงาน หลักสูตรและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

ส่วนมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยรัฐในประเทศไทย โดย 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การจัดอันดับนี้ใช้ชื่อว่า โครงการฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัยไทย ได้แบ่งหัวข้อการจัดอันดับออกเป็น 2 ส่วนหลักคือ ด้านการวิจัย และ ด้านการเรียนการสอน พบว่าในปี พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยมหิดลถูกจัดเป็นอันดับแรกของประเทศในทั้ง 2 ด้าน หรือการประเมินคุณภาพ ผลงานวิจัยเชิงวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) พบว่าบางคณะของมหาวิทยาลัยมหิดลได้รับการประเมินให้อยู่ในคะแนนระดับดีมาก ในการประเมิน ความสามารถเฉลี่ยของอาจารย์ในการผลิตผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เทียบกับระดับนานาชาติ ความสามารถของอาจารย์ในการผลิตผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่มีคุณภาพในด้านการ

ได้รับการอ้างอิง หรือ ความสามารถของหน่วยงานในการผลิตผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เทียบเท่ากับวารสารระดับนานาชาติ อีกทั้งมหาวิทยาลัยมหิดลมีการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยทั้งสิ้น 551 สาขาวิชา ครอบคลุมทั้งสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์ ทั้งในหลักสูตรภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาเอก ได้มากที่สุดในประเทศ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2549 : ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยมหิดลมีการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติ (Community of Practices - CoPs) นับเป็นการพัฒนาคุณภาพและเป็นการขับเคลื่อนพลังศักยภาพขององค์กรที่สำคัญ อีกทั้งการพัฒนาการปฏิบัติในองค์กรหรือชุมชนแนวปฏิบัติยังเป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาองค์กรในเชิงคุณภาพดั่งนั้น มหาวิทยาลัยจึงจัดทำคู่มือการพัฒนาและขับเคลื่อนชุมชนแนวปฏิบัติ (CoPs) ขึ้น ซึ่งในคู่มือนี้ได้นำเสนอเนื้อหาดังต่อไปนี้ คือ แนวคิดของการเกิดชุมชนแนวปฏิบัติ ตัวอย่างชุมชนแนวปฏิบัติในมหาวิทยาลัย กรอบปฏิบัติ /กติกาเพื่อพัฒนาชุมชนแนวปฏิบัติ และเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของชุมชนแนวปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้กับคณะ/สถาบันและผู้ที่กำลังแสวงหาความรู้ในเรื่องดังกล่าว ใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแนวปฏิบัติ (CoPs) และเป็นการจุดประกายให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการสร้างชุมชนแนวปฏิบัติ (CoPs) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาในรายละเอียดระดับคณะ โดยคัดเลือก 1 คณะในแต่ละมหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกันทางด้านการบริหารจัดการองค์กร สำหรับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยเลือกศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ เนื่องจากคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นคณะที่ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทและเอกทางด้านพลังงานเป็นคณะแรกของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ.2519 ทำการเปิดสอนหลักสูตรแรกคือ เทคโนโลยีพลังงาน ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดภารกิจให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างบุคลากรและความรู้ เพื่อประเทศได้พึ่งตนเองทางด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ทั้งเพื่อลดการนำเข้าพลังงานและเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการสนับสนุนทางนโยบายและทรัพยากรโดยใช้เป้าหมายการพลังงานของชาติเป็นตัวตั้ง ส่วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะนอกจากการเรียนการสอนซึ่งเป็นการกิจหลักแล้ว ยังเน้นการผลิตผลงานวิจัยที่ตอบสนองสังคม มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำวิจัยในระหว่างผู้สอน ผู้เรียน รวมทั้งหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และการทำงานเป็นทีม

ส่วนมหาวิทยาลัยมหิดลเลือกศึกษา ศูนย์จัดตปัญญาศึกษา เนื่องจากศูนย์จัดตปัญญาศึกษา เป็นศูนย์การศึกษาแนวใหม่ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เพิ่งเริ่มจัดการเรียนการสอนระดับมหาบัณฑิต ในปีการศึกษา 2551 โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อาทิ การเรียนรู้แบบบูรณาการและสหสาขาศาสตร์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน และมีปรัชญาหลักที่ เชื่อว่า จะสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ ใฝ่เรียนรู้ฝึกฝนตนเองอย่าง ต่อเนื่อง และสมดุลทั้งกาย ใจและจิตวิญญาณ มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ไปใช้ในการ ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ปัญญา และความรักความเมตตา ทั้งในระดับ บุคคล องค์กรและ สังคม บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม นับเป็นการพัฒนาองค์การแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เริ่มจากการตระหนักในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

ด้วยคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ศูนย์จัดตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล มีความแตกต่างทางด้านกระบวนการเรียนรู้และการ บริหารจัดการองค์กร พบว่าคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีการบริหารงานในรูปแบบคณะ แบบดั้งเดิม มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ในขณะที่ ศูนย์จัดตปัญญาศึกษา มีฐานะเทียบเท่าคณะ มี การบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ประกอบกับมีโครงสร้างองค์กรขนาดเล็ก

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าการบริหารงานที่แตกต่างกันของทั้งสองมหาวิทยาลัยจะส่งผลต่อ กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด มีการส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร ผ่านการศึกษาสภาพการดำเนินงานของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดต ปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งในเรื่องของประเภทการเรียนรู้ผ่านหน่วยงานภายใน ของ มหาวิทยาลัยและกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ระดับการเรียนรู้ในการส่งเสริมวินัยทั้ง 5 แก่บุคลากร ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย อีกทั้งการ ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยปัจจัยต่างๆ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์กระทั่ง โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

1. กรณีศึกษาสำหรับการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ” สถาบันอุดมศึกษา คือ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดคตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ขอบเขตในการศึกษา เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของกระบวนการเรียนรู้และปัจจัยส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการสร้างวินัยทั้ง 5 ตามแนวคิดของ Peter M. Senge ดังนี้

2.1 ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery)

2.2 รูปแบบความคิด (Mental Model)

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

2.5 การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนา บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย บนฐานความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ตามวินัยทั้ง 5 ได้แก่ ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) รูปแบบความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรเพื่อการเรียนรู้จะมีการปรับการเรียนรู้ (Adaptive learning) เพื่อความอยู่รอด รวมทั้งเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น (Generative learning)

บุคลากร ได้รับการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ได้แก่ ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) รูปแบบความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team

Learning) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking) เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) คือ ความสามารถในการเรียนรู้ระดับสูงของบุคคล เพื่อเพิ่มระดับความสามารถของคนให้สูงสุด

รูปแบบความคิด (Mental Model) คือ รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสมสะท้อนภาพที่กระจางชัดเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองและต่อองค์กร รวมทั้ง เข้าใจถึงบริบทแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร การปรับวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้เพื่อสร้างพลังที่เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

การคิดเชิงระบบ (System Thinking) คือ การคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกในองค์กร เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ โดยบูรณาการความรู้ ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาวิธีการแก้ไขและปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยมหิดล

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดตปิยญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัย ในการร่วมเรียนรู้กับกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ต่างๆ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ ให้สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในสร้างความเข้าใจของ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้เกิดการ
เรียนรู้ที่มุ่งการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. การเรียนรู้
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
4. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยมหิดล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การเรียนรู้

ในอดีตการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นการสอนแบบบรรยาย คือ ครูบอกความรู้ให้แก่เด็ก มักเป็นการสอนที่ละบท คือ ตามที่ปรากฏในตำรา นักเรียนเป็นฝ่ายรับสิ่งที่ครูป้อนให้ นักเรียนมีบทบาทเป็นเพียงผู้ฟัง จำ และสอบ แต่ในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้มีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ของเด็ก ให้เป็นการเรียนการสอนที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมุ่งเน้นให้เด็กคิด เป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหาเองและเปิด โอกาสให้เด็กศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองให้เด็กได้เห็น ได้สัมผัสของจริงมีประสบการณ์นอกห้องเรียน วิธีนี้จะทำให้เด็กเกิดความรู้ ความเข้าใจ มี ประสบการณ์และพัฒนาการทางสติปัญญาที่ยั่งยืน แนวทางพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือการให้ความหมายทั้งทางทฤษฎี และแนวปฏิบัติของการพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการเรียนการสอนจากกรที่ผู้เรียนเป็นผู้รับ ไปสู่ ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ และได้เรียนรู้ร่วมกัน เปลี่ยนจากการจำกัดการเรียนที่เฉพาะในห้องเรียน ไปสู่การขยายวงกว้างสู่แหล่งเรียนรู้เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรมการเรียนที่เฉื่อยชา จ้าซากไปสู่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นต้น (เน้นทिया สว่างวุฒิชธรรม, 2544)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535) ได้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ไว้ 2 ประเภท ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 คือ

(1) กระบวนการเรียนรู้ตามระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นการจัดการ โดยสถานศึกษา อาศัยระบบ ชั้นเรียนเป็นหลัก มีหลักสูตรกำหนดไว้ตามระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้บุคคลให้เรียนรู้ตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

(2) กระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิต เป็นการเรียนรู้จากแหล่งความรู้และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคลทั้งที่มีอยู่เองและสิ่งที่มนุษย์ตั้งใจสร้างขึ้น

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ไว้ในมาตราที่ 24 ซึ่งมีสาระว่า กระบวนการเรียนรู้ ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน สืบทักษะ กระบวนการคิด การจัดการและการเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติทำ ได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างสมดุล รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) ยังได้มีการกล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ คือ กระบวนการปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน ได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สาระการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทันสมัย เน้นกระบวนการผลิต และการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ตามสภาพความจริงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างไกล เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา 2539 อ้างถึงใน กองวิจัยทางการศึกษา, 2544) ยังได้ทำการศึกษาข้อคิดของบุคคลแกนนำในการปฏิรูปการศึกษาแล้วพบว่า การศึกษาและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ได้ด้วยการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงพื้นฐานความแตกต่างของผู้เรียน สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ และมีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ไม่สร้างความเครียด ความกดดัน

1.1 ความหมายของการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายของคำว่า “การเรียนรู้” พบว่ามีคำอีกคำหนึ่งคือคำว่า “กระบวนการเรียนรู้” ที่มีความหมายใกล้เคียงกันอย่างมาก จนอาจกล่าวได้ว่ามีความหมายเช่นเดียวกัน กล่าวคือ กระบวนการเรียนรู้ โดยทั่วไปจะหมายถึง ลำดับ ขั้นตอนที่เกิดการ

เรียนรู้ของบุคคล ส่วนการเรียนรู้ได้มีการให้ความหมายไว้อย่างมากมายทั้งในลักษณะของผลที่เกิดขึ้น ดังนี้

Barker ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นผลของการได้รับประสบการณ์แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะมั่นคง

Shuel กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความสามารถให้เป็นไปตามที่กำหนดอย่างคงทนถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากการปฏิบัติ หรือจากประสบการณ์ในรูปแบบอื่นๆ

Charles และ Elusor กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเพิ่มพูนทักษะหรือความสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังถือเป็นกุญแจที่สำคัญในการที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ และแตกต่างไปจากเดิม ระยะเวลาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทำให้ต้องปรับตัวและเรียนรู้ที่จะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติ และวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็นอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้ถูกบังคับแต่ทำด้วยความสมัครใจ

Lovell ให้ความเห็นว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงความสามารถของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างถาวร และเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

Bower ให้ความหมายของคำว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดกิจกรรม หรือกระบวนการที่ทำให้กิจกรรมเปลี่ยนแปลงไป โดยเป็นผลของการตอบสนองต่อสภาพการณ์หนึ่งๆ ซึ่งมีใช้กิริยาตามธรรมชาติ ไม่ใช่วุฒิภาวะ และไม่ใช่สภาพการเปลี่ยนแปลงของร่างกายชั่วคราว ชั่วคราว ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเหนื่อยล้า หรือฤทธิ์ยา

ศุมน อมรวิวัฒน์ (2543) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ผัสสะทั้ง 6 ของมนุษย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งเร้า เกิดธาตุรู้ (รู้สึก, หมายรู้, รู้คิด, รู้แจ้ง) และมีการกระทำที่ตอบ ฝึกอบรมตนเองหรือโดยกัลยาณมิตรจนประจักษ์ผล เกิดคุณภาวะ (ความรู้และความดี) สมรรถภาวะ (ความสามารถ) สุขภาวะ (ความผาสุกพอเหมาะพอควร) และอิสระภาวะ (พ้นจากความทุกข์และความเป็นทาส)

สุวัฒน์ วิฒนวงศ์ (2533) ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวควรมีลักษณะที่ถาวรพอสมควรซึ่งก็คือ การได้รับประสบการณ์นั่นเอง

สมบุรณ์ ศาเลนาชีวิน (2526) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเกิดจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ครอบคลุมกับระบบต่างๆ ของร่างกาย รวมทั้งด้านอารมณ์ ทักษะคิด และการปรับตัวด้านสังคม

ศุรางค์ ใ้วตระกูล (2533) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่าหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ตนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือจากการฝึกหัด รวมทั้งการเปลี่ยนปริมาณความรู้ของผู้เรียน

กองวิจัยการศึกษา (2544) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การเรียนรู้ ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ ซึ่งควรเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

สมศักดิ์ สุนทรเวชชัย (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด



เชียรศรี วิวิธสิริ (2534) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ การปฏิบัติการ เป็นการกระทำจริง จะด้วยวิธีที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม โดยการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ

- 1) พฤติกรรมทางความรู้ เช่น เปลี่ยนจากไม่รู้ให้เป็นรู้
- 2) พฤติกรรมทางทักษะ เช่น จากทำไม่เป็นให้ทำเป็น
- 3) พฤติกรรมทางทัศนคติ เช่น เปลี่ยนจากความรู้สึกไม่ชอบให้ชอบ หรือจากชอบเป็นไม่ชอบ

อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และสามารถแก้ปัญหาปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน ฝึกหัดจนเกิดเป็นประสบการณ์

นอกจากนี้การเรียนรู้ในทฤษฎีของนักจิตวิทยาโดยทั่วไปนั้น หมายถึงกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวรหรือค่อนข้างถาวร อันเป็นมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัดอบรม ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงทางการกระทำ การรับรู้ การหยั่งเห็น (Insight) แรงจูงใจ ฯลฯ เพียงอย่างเดียวหรือหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านดี (ที่สังคมยอมรับ) และในด้านเลว (ที่สังคมไม่ยอมรับ) โดยเหตุนี้ถ้าพิจารณาด้านศีลธรรม วัฒนธรรม หรือค่านิยมแล้ว การเรียนรู้ก็ไม่จำเป็นต้องทำให้เกิดผลที่เจริญก้าวหน้าเสมอ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ คือการปรับหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีลักษณะคงทนถาวรในทางที่ดีขึ้น โดยการปรับหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเกิดขึ้นจากการฝึกหัด การปฏิบัติ การปฏิสัมพันธ์ ประสบการณ์ และอื่นๆ ซึ่งการเรียนรู้นั้นอาจเกิดขึ้นทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

1.2 องค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้

การที่จะเกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานอย่างน้อยที่สุด 4 ประการด้วยกันคือ (ประสาธ อิศรปริดา, 2520)

1.2.1 แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้ เพราะเป็นตัวจูงสำคัญหรือเป็นต้นตอที่แท้จริงของพฤติกรรม

1.2.2 สิ่งจูงใจ หรือเครื่องชวนใจ (Incentive) สิ่งจูงใจเป็นสิ่งที่ลดความตึงเครียดและนำไปสู่ความพอใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่าสิ่งจูงใจจะเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการเรียนรู้

1.2.3 อุปสรรค (A barrier or block) นับเป็นพื้นฐานสำคัญอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้ เพราะอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางย่อมทำให้เกิดปัญหา การที่ผู้เรียนเกิดปัญหาจะทำให้ผู้เรียนพยายามทำซ้ำๆ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อจะฟันฝ่าอุปสรรคนั้นไปสู่เป้าหมายให้ได้

1.2.4 กิจกรรม (Activity) กิจกรรมเป็นส่วนที่จะทำให้ทราบว่าใครเกิดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ช้าหรือเร็วอย่างไร และเป็นสิ่งที่ใช้อ้างอิง (Infer) ไปถึงความรู้ที่นึกคิดทางจิตใจที่ซ่อนเร้นอยู่ได้ เราจะสังเกตเห็นว่าคนเรามักจะชอบประกอบกิจกรรมที่นำความสำเร็จหรือความพอใจมาให้ซ้ำๆ อยู่เสมอแม้ว่าจะ ไปเจอปัญหาใหม่ๆ ส่วนกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่ไม่เคยนำความสำเร็จมาให้ นั่นมันก็จะหลีกเลี่ยง

1.3 ลักษณะของการเรียนรู้

1.3.1 การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา หรือกระบวนการทางสมอง (a cognitive process) ซึ่งบุคคลใช้ในการสร้างความเข้าใจหรือการสร้างความหมายของสิ่งต่างๆ ให้แก่ตนเอง ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการของการจัดกระทำ (acting on) ต่อข้อมูล และประสบการณ์มิใช่เพียงการรับ (talking in) ข้อมูลหรือประสบการณ์เท่านั้น

1.3.2 การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะตนหรือเป็นประสบการณ์ส่วนตัว (personal experience) ที่ไม่มีใครเรียนรู้หรือทำแทนกันได้

1.3.3 การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม (a social process) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อคน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจึงสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ และขยายขอบเขตของความรู้ด้วย

1.3.4 การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากการคิดและการกระทำรวมทั้งการแก้ปัญหาและการศึกษาวิจัยต่างๆ

1.3.5 การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ตื่นตัว สนุก (active and enjoyable) ทำให้ผู้เรียนรู้สึกผูกพัน เกิดความใฝ่รู้ การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่น่าซึ่งความสนุก หรือท้าทายให้ “ใฝ่รู้สู้ยิ่งยาก”

1.3.6 การเรียนรู้หรือหัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม (nurturing environment) สภาพแวดล้อมที่ดีสามารถเอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดี

1.3.7 การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ (anytime and anyplace) ทั้งใน โรงเรียน ครอบครัว และชุมชน

1.3.8 การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลง (change) กล่าวคือ การเรียนรู้จะส่งผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งทางด้านเจตคติ ความรู้สึก ความคิดและการกระทำ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข และความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

1.3.9 การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (a lifelong process) บุคคลจำเป็นต้องเรียนอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาชีวิตจิตใจของตนเอง การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นกระบวนการที่ยั่งยืน ช่วยให้บุคคลและสังคมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หากผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีเกิดขึ้น กล่าวคือมีขั้นตอนและวิธีการในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและสาระการเรียนรู้ ก็จะช่วยให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี คือ เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ต้องการ

1.4 ลำดับขั้นในการเรียนรู้

Dashiell (อ้างถึงใน ประสาท อิศรปริดา, 2520) ได้เรียงลำดับขั้นในกระบวนการเรียนรู้ไว้ คือจะเริ่มจากแรงจูงใจของแต่ละคนมีสิ่งกีดขวาง ซึ่งขวางกั้นมิให้ไปถึงเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการของเขา ต่อจากนั้นก็จะมีการตอบสนองเพื่อแสวงหาวิธีการที่จะถึงเป้าหมาย หรือได้สิ่งที่ประสงค์ จนกระทั่งพบว่ามีการตอบสนองบางอย่างที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้

Woodruff (อ้างถึงใน ประสาท อิศรปริดา, 2520) ก็กล่าวถึงลำดับขั้นของการเรียนรู้ไว้ คล้ายๆกับที่ Dashiell กล่าวถึงเข้ากำหนดลำดับไว้ 6 ขั้น ดังนี้

- 1) เกิดแรงจูงใจ
- 2) กำหนดเป้าหมาย
- 3) เกิดความเครียด
- 4) เลือกการตอบสนองที่เหมาะสม
- 5) กำหนดและแก้ไขการตอบสนองให้เหมาะสม
- 6) หลีกเลียงและงดเว้นการตอบสนองที่ไม่เหมาะสม

1.5 หลักการและแนวคิดการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตจริงต่อไปได้ด้วย

การเรียนรู้ตามวิถีไทยนั้นใช้หลักการสำคัญจากคำสอนของพุทธศาสนามาเป็นหลัก กล่าวคือ วิถีไทยมีความเชื่อว่า การเรียนรู้ที่ค้ำจุนจะต้องครบองค์ 4 คือ ฟัง ชูด คิด เขียน (ศุ จิ ปุ ลิ) “การฟัง” ในที่นี้ หมายถึงรวมถึงการรับรู้ข้อมูล (Input) จากทุกแหล่งไว้ด้วย จึงรวมถึงการอ่านจากตำรา เอกสาร วารสาร หนังสือพิมพ์ ฯลฯ การศึกษาจากสื่ออื่นๆ เช่น ภูมิทัศน์ ภูมิทัศน์ ฟังวิทยุ ไปดูของจริง เป็นต้น

เมื่อ “ฟัง” คือ มีการรับข้อมูล (Input) ความรู้ต่างๆไว้แล้วก็ต้องสามารถ “ชูด” หรือ “อธิบาย” ถ่ายทอดผ่านภาษาให้ผู้อื่นมีความรู้และเข้าใจตามที่ตนมีความรู้นั้นๆ ได้ด้วย

ส่วน “การคิด” และ “การเขียน” หมายถึง การที่มีความรู้แล้ว จะต้องมีความคิดหรือวิเคราะห์ความรู้ที่ได้มาเหล่านั้นได้ด้วยว่า ผิด ถูก ชั่ว ดี สมควร ไม่สมควรประการใดด้วย ซึ่งถ้าผู้ใด

มีความรู้ (จากการฟัง การอ่าน ฯลฯ) แล้วสามารถวิเคราะห์ความรู้ที่ได้รับมาได้ และสามารถเขียนเรียบเรียง ถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่เหล่านั้นออกมาโดยการเขียนได้ แสดงว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้บรรลุถึงจุดสุดยอดแห่งการเรียนรู้ในเรื่องนั้น (อุดม เชนกวิวงศ์, 2545)

1.5.1 หลักการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด (Learner Center Approach)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาท ร่วมกันในการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ โดยเน้นทักษะกระบวนการมีส่วนร่วมในการแสดงออก การลงมือ ปฏิบัติจริง การประกอบอาชีพระหว่างเรียน การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีบรรยากาศการเรียนเป็นประชาธิปไตย การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการสอดแทรก กิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพ และการพัฒนาลักษณะนิสัยบางอย่างลงไปในกระบวนการเรียนรู้ อย่างผสมกลมกลืน

หลักการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด จึงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Participation) เกิดการรู้จริงเห็นจริงด้วยตนเอง (Insight) มีความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) มีเสรีภาพแห่งการเรียนรู้ (Freedom) ด้วยการให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาไปตามศักยภาพของตนเอง และสามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจึงถือว่า การเรียนรู้ทั้งหมดมีความหมายต่อผู้เรียน เป็นทรัพย์สินทางปัญญาเฉพาะบุคคล ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ควรเป็นแบบบูรณาการ และพัฒนาการในตัวผู้เรียนอย่างสมบูรณ์ การเรียนรู้ตอบสนองความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางผลสำเร็จของการเรียนรู้นั้นสามารถดูได้จากพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียน (อุดม เชนกวิวงศ์, 2545)

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างตื่นตัวทั้งทางด้านกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมในกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้โดยมีบทบาทดังกล่าวมากกว่าผู้สอน ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนแบบนี้ ก็คือ

- 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทางกาย คือ ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวร่างกายทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้ร่างกายและประสาทรับรู้ตื่นตัวพร้อมที่จะเรียนรู้

2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทางสติปัญญา คือ ผู้เรียน ได้มีการเคลื่อนไหวทางสติปัญญาหรือสมอง คือ ได้คิด ได้ทำโดยใช้ความคิดเป็นการใช้สติปัญญาของตนสร้างความหมาย ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้

3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทางอารมณ์ คือ ผู้เรียน ได้มีการเคลื่อนไหวทางอารมณ์หรือความรู้สึก คือ กิจกรรมการเรียนรู้มีส่วนทำให้อารมณ์ของผู้เรียนตื่นตัว หรือกล่าวง่ายๆ คือ เกิดอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตนเองมากขึ้น

4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวทางสังคม คือ ผู้เรียน ได้มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นและสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการตื่นตัวทางสังคม อันจะเป็นปัจจัยช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

5) บทบาทการมีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้านของผู้เรียน มีมากกว่าผู้สอน

6) จำนวนผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัวมีเป็นส่วนใหญ่

จากการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถโดยสรุปได้ว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีโอกาสได้เคลื่อนไหว ใช้ความคิด ลงมือทำ ย้ำความรู้สึก และฝึกความสัมพันธ์ กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวรอบด้าน อันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีตามมา ลักษณะดังกล่าว จึงควรจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไขว่คว้าไป ซึ่งสามารถจัดหมวดหมู่โดยใช้จุดเน้นของการจัดการเรียนการสอนเป็นเกณฑ์ (ทิตานา แซมมณี, 2545) ดังนี้

1) แบบเน้นผู้เรียน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนตามเอกัตถภาพ, การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนนำตนเอง

2) แบบเน้นความรู้ ความสามารถ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบรู้อัจริง, การจัดการเรียนการสอนแบบรับประกันผล, การจัดการเรียนการสอนแบบมโนทัศน์

3) แบบเน้นประสบการณ์ ได้แก่ การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์, การจัดการเรียนรู้แบบรับใช้สังคม, การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

4) แบบเน้นปัญหา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก, การจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงการเป็นหลัก

5) แบบเน้นทักษะกระบวนการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการสืบสอบ, การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการคิด, การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม, การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการวิจัย, การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6) แบบเน้นการบูรณาการ

1.5.2 หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมนี้มาจากความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ของเราเป็นกระบวนการสร้างความรู้ขึ้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง โดยครูเป็นผู้ช่วยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างความรู้มากกว่าการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน ดังนั้น กระบวนการสร้างความรู้จึงต้องอ้างอิงจากประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายกระทำ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไปสู่พลวัตของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด

การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงเน้นถึงลักษณะของสังคมของการเรียนรู้ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง และระหว่างผู้เรียนกับครู ทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง โดยอาศัยการแสดงออกทางภาษา ได้แก่ การพูดและการเขียน เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ (อุคม เขยกิจวงศ์, 2545)

1.5.3 หลักการเรียนรู้ที่ตอบสนองชีวิตจริง (Authentic Learning)

หลักการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองชีวิตจริงนั้น เป็นการจัดการเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีความเชื่อว่า การเรียนจะบรรลุผลได้ ถ้าผู้เรียนเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริงและปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เรียน หรือเรื่องที่ครุณัฒ สอนเหมือนที่ครูเคยจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนอย่างที่เคยทำมาในอดีต

แนวทางในการจัดการเรียนการสอนจึงอยู่บนแนวคิดทฤษฎีการสร้างปัญหา (Constructivism) ที่เชื่อว่า คนเราจะเรียนรู้จากความรู้และประสบการณ์ที่สร้างขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยกานำความข้อมูลความรู้และประสบการณ์ใหม่มาเปรียบเทียบกับความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วสร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ต่อยอดขึ้นไปเรื่อยๆ จนในที่สุดจะเกิด “ปัญญา” ขึ้นได้โดยเริ่มจากขั้นข้อมูลพื้นฐาน (data) ไปสู่ขั้นการจัดระบบข้อมูล (information) สู่ขั้นความรู้ (knowledge) และถึงขั้นสุดท้าย คือ ปัญญา (wisdom)

หลักการเรียนการสอนที่ตอบสนองชีวิตจริงนั้น ผู้สอนจะต้องจัดการเรียนการสอนและวัดประเมินผล โดยคำนึงถึงสติปัญญาความสามารถหลายๆด้านของผู้เรียน เช่น

ความสามารถด้านการใช้สายตา ด้านดนตรี ด้านการเคลื่อนไหวของร่างกาย ฯลฯ ซึ่งการเรียนการสอนที่ตอบสนองชีวิตจริง จะสอดคล้องและควบคู่ไปกับหลักการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง (Authentic Assessment) คือ การประเมินผลที่ต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้บ้าง และสามารถอธิบายความสามารถของตนชัดเจน ซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการเชื่อมโยงเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่เหล่านั้นให้เข้ากับชีวิตจริงได้ด้วย

หลักการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่ตอบสนองชีวิตจริงดังกล่าว สอดคล้องกับปรัชญาและความเชื่อที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ ลงมือศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงพร้อมๆ กับการได้ความรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติและแก้ปัญหาจริงที่เกิดขึ้น เกิดการเรียนรู้จากการเปรียบเทียบประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ที่เพิ่มขึ้นทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้ด้วยตนเอง (อุดม เขยทิวศ์, 2545)

1.5.4 การเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างปัญญา (Constructivism)

ทฤษฎีการสร้างปัญญา อยู่บนความเชื่อพื้นฐานที่ว่า คนเราเรียนรู้จากความรู้ที่สร้างขึ้นมาโดยตรง โดยการเปรียบเทียบข้อมูลใหม่กับประสบการณ์เดิม แล้วสร้างประสบการณ์หรือความรู้ใหม่ต่อขึ้นเรื่อยๆ จนถึงขั้นเกิดปัญญา มีลำดับขั้นของการเรียนรู้อยู่หลายลักษณะคือ ประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนมีในเรื่องนั้นๆ ถือว่าผู้เรียนมีข้อมูล (Data) ในเรื่องนั้นๆ เมื่อผู้เรียนนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ว่าจะ โดยการกระทำด้วยตนเอง หรือมีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์ใหม่ และหากผู้เรียนมีประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับการเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว มีการจัดระบบความรู้ใหม่ได้ ถือว่าขั้นนี้ผู้เรียนมีข้อมูลความรู้ (Information) ถ้าเปรียบเทียบกับการเรียนการสอน ในขั้นนี้ผู้เรียนเกิดการเรียน (Studying) ในเรื่องนั้นๆ เท่านั้น ยังไม่เกิดการเรียนรู้ (Learning) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ก็ต่อเมื่อนำข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ไปวิเคราะห์ แยกแยะและสรุปสร้างเป็นความรู้ใหม่ โดยการปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตจริงได้ และมีการใช้อยู่บ่อยๆ ผู้เรียนจะเกิดความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge) และหากผู้เรียนนำความรู้ไปใช้บ่อยๆ ทดลองทำไปเรื่อยๆ จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์หนึ่งจนเกิดเป็นแนวทางใหม่ที่คิดค้นได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเกิดปัญญา (Wisdom) ซึ่งเป็นปัญญาที่เกิดจากตัวผู้เรียนเองได้ (อุดม เขยทิวศ์, 2545)

1.5.5 หลักการเรียนรู้เพื่อการรอบรู้ (Mastery Learning)

หลักการเรียนรู้เพื่อการรอบรู้นี้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้เป็นความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์

ที่ตั้งไว้ได้โดยในระยะเวลาที่แตกต่างกันการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน จึงไม่จำเป็นต้องนำไปเปรียบเทียบหรือแข่งขันกับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่ถกเถียงกันที่คิดต่อการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยความสนใจและประสบความสำเร็จได้ในที่สุด การเรียนรู้จึงเป็นการสร้างความสุขและความสำเร็จให้แก่คนทุกคน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อความรอบรู้ ผู้เรียนจะอ่านศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น จากสื่อ เอกสาร ตำรา ชุดวิชา เรียนรู้จากสื่อบุคคล หรือเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้เรียนจะรับทราบจุดประสงค์ ตลอดจนเกณฑ์ในการสอบ เกณฑ์ในการทำรายงาน โดยจะมีการทดสอบความรู้และแจ้งผลการสอบให้ผู้เรียนทราบ โดยเร็ว เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองและสอบซ่อมให้ผ่านเกณฑ์ต่อไป

หลักการเรียนเพื่อการรอบรู้ จึงเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากสื่อต่างๆ เช่น สื่อเอกสาร ตำรา ชุดวิชา สื่อบุคคล เช่น ภูมิปัญญา ผู้รู้ในท้องถิ่น ฯลฯ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน (อุดม เขยกิจวงศ์, 2545)

1.5.6 หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเองนี้แท้จริงแล้ว เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์เรานั้นเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับศักยภาพของความแตกต่างและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงตนเองอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุขได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาทางจิตวิทยาที่ว่า “เมื่อเติบโตและเรียนรู้มากขึ้น คนเราจะเปลี่ยนบุคลิกภาพจากการพึ่งพาผู้อื่น ไปสู่การรับผิดชอบพึ่งพาตนเองมากขึ้น และการมีความรับผิดชอบพึ่งพาตนเองได้ คือ การบ่งบอกให้รู้ว่าบุคคลนั้น ได้พัฒนาตนเอง ไปสู่การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองนั่นเอง”

ในยุคปัจจุบัน ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนสื่อเอกสาร เช่น แบบเรียน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ ตลอดจนการสื่อสารทางไกลผ่านดาวเทียม ฯลฯ แพร่หลายมากขึ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเพิ่มสัดส่วนให้ผู้เรียนรับผิดชอบในการทำกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์จริง และในการทำกิจกรรมนั้นๆ ผู้เรียนจะต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้การเรียนรู้ประสบความสำเร็จ

1.6 รูปแบบการเรียนรู้

การเลือกรูปแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประการหนึ่ง

เวอร์เนอร์ (Verner) แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) วิธีการเรียนรู้เป็นรายบุคคล เช่น การฝึกงาน การศึกษารายบุคคล การเรียนรู้ทางไปรษณีย์ เป็นต้น
- 2) วิธีการเรียนรู้สำหรับกลุ่ม เช่น การเรียนเป็นชั้น การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น
- 3) วิธีการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน เช่น การศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติงานของชุมชน เป็นต้น

Harris และ Schwahn ได้แบ่งการเรียนรู้ตามกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 6 ประเภท คือ

- 1) การเรียนรู้ทักษะ (Skill Learning)
- 2) การเรียนรู้เหตุผล (Reasoning) เพื่อแก้ปัญหา
- 3) การเรียนรู้เจตคติ (Attitudinal Learning) ซึ่งรวมถึงค่านิยมด้วย
- 4) การเรียนรู้สังกัป (Conceptual Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่จะสรุปความเหมือน (Generalization) ของสถานการณ์ และของเครื่องหมายหรือสัญญาณ
- 5) การเรียนรู้เกี่ยวกับกลุ่ม (Group Learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอิทธิพลจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กันในสังคม
- 6) การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ทางด้านสุนทรียภาพ (Aesthetic Creativity)

Gagne ได้แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 8 ประเภท นับตั้งแต่การเรียนรู้แบบพื้นฐานไปจนถึงการเรียนรู้ที่ซับซ้อน ดังนี้

- 1) การเรียนรู้ถึงเครื่องหมายหรือสัญญาณ (Signal Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อสัญญาณหรือเครื่องหมายต่างๆ
- 2) การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเชื่อมโยง

3) การเรียนรู้ทางด้านทักษะหรือสาขาวิชาทางด้านกลไก (Skill Learning) เป็นการเรียนรู้ในการประกอบกิจกรรมต่อเนื่องตามลำดับ

4) การเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงด้วยภาษาด้อยคำ (Verbal Association) การเรียนรู้ที่คล้ายแบบที่ 3 แต่สิ่งเร้าและตอบสนองเป็นเรื่องของการใช้ด้อยคำ

5) การเรียนรู้เพื่อแยกความแตกต่าง (Discrimination Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องแยกความแตกต่างระหว่างสิ่งเร้าเพื่อจะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นให้ถูกต้อง

6) การเรียนรู้สังกัป (Conceptual Learning)

7) การเรียนรู้กฎหรือหลักการ (Rule Learning หรือ Principle Learning)

8) การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem Solving) การแก้ปัญหาเป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการคิด (ประสาธ อิศรปรีดา, 2520)

สิปป์นนท์ เกตุทัต (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้ว่าสืบเนื่องจากเป้าหมายในการพัฒนาคน คือการทำให้คนรู้เท่าทันโลก และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นการกำหนดหรือการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในหลายๆลักษณะให้ผสมผสานและพอดีกันซึ่งเป็นสิ่งที่จะสร้างให้บุคคลมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้ด้วยสอง ด้วยกายสัมผัส ปฏิบัติเป็น ทำเป็น และด้วยใจรักที่จะเรียนรู้

2) การเรียนรู้ด้วยสุนทรียภาพในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติ ความจริง ความงามและความเป็นธรรม

3) การเรียนรู้ด้วยการกระทำ และด้วยกีฬา

นอกจากนี้สมศักดิ์ สินธุระเวช (2540) ยังได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนขึ้นอยู่กับวิธีการที่เราจะใช้สมอง และร่างกาย ในการรับรู้และแสดงออกของข่าวสารข้อมูล

รูปแบบของการสื่อสารและการเรียนรู้ที่ใช้ ได้แก่ การเห็น การได้ยิน การรับรู้จากการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อ ทั้ง 3 รูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับการใช้ที่ใครจะใช้หนักไปทางใด

การเห็น ผู้สื่อสารหรือผู้เรียนจะเห็นสิ่งต่างๆ ในจิตใจ และใช้การจินตนาการ โดยจะเรียนจากการอ่าน จากโน้ตที่จด โดอะแกรมและจะสนุกกับการอ่าน ความซาบซึ้งในดนตรีและศิลปะ ดนตรีที่ชี้ให้เห็นในการใช้การได้ยิน (ตา) คือ การเคลื่อนขึ้นของลูกตา การพูดเร็ว การหายใจสั้นๆ

การได้ยิน ผู้สื่อสารหรือผู้เรียนจะใช้การฟังและการพูด ดังนั้นจะชอบเรียนจากการฟัง การ

บรรยาย การพูดและฟังเทป เขาจะสนุกสนานกับการใช้โทรศัพท์ การฟังดนตรี วิทยูและการพูด
ดัชนีที่ชี้ให้เห็นในการใช้การได้ยิน(ฟัง) คือการเคลื่อนลูกตาไปข้างๆ พูดชัดเจนและตรงประเด็น
หายใจครึ่งอก

การรับรู้การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อ ผู้สื่อสารและผู้เรียน มีแนวโน้มใช้การ
เคลื่อนไหวและการแสดง จะชอบเรียน โดยการเขียน การแสดงออก แสดงท่าทาง ชอบสนุกกับการ
เต้นรำ กีฬา และทำสิ่งต่างๆ ขณะเคลื่อนไหว ดัชนีที่ชี้ให้เห็น ได้แก่ การเคลื่อนลงของลูกตา การ
หายใจอย่างเต็มที่ พูดช้า และเสียงแหลม

นักเรียนทุกคนสามารถจะเรียน ได้ดีขึ้นและมากขึ้น ถ้ารู้จักควบคุมกระบวนการเรียน
ทำอย่างไรจึงจะให้นักเรียนสามารถควบคุมการเรียนของตนได้ ทำอย่างไรจึงจะให้นักเรียนใช้ทักษะ
การคิดและพฤติกรรมต่างๆ ได้เหมาะสมกับความต้องการในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ได้

จากรูปแบบการเรียนรู้ทั้งหมดจะเห็นว่ามี การแบ่งการเรียนรู้ออกเป็นประเภทต่างๆ ไม่
เหมือนกัน แต่การเรียนรู้ที่ส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันอาจจะจำแนกเป็นประเภทใหญ่ได้ 4 แบบ
ด้วยกัน คือ

- 1) การเรียนรู้สั่งกัป
- 2) การเรียนรู้ทักษะ
- 3) การเรียนรู้เจตคติและความซาบซึ้ง
- 4) การเรียนรู้การแก้ปัญหาและการคิด

ในการเรียนรู้ทั้ง 4 ประเภทนี้ การเรียนรู้สั่งกัปและทักษะจะเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าการ
เรียนรู้เจตคติและความซาบซึ้งและการเรียนรู้การแก้ปัญหาและการคิด การเรียนรู้สั่งกัปช่วยพัฒนา
บุคคลให้เกิดความรอบรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และเนื้อหาวิชาต่างๆ การเรียนรู้ทักษะจะช่วยให้เกิดความ
คล่องแคล่วทางกลไก และทำให้ผลของการกระทำมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เจตคติและความ
ซาบซึ้งจะมีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกและแรงจูงใจ นับเป็นรากฐานของการที่จะพัฒนาคนให้ฝึกได้
ค้นคว้า หรือที่จะทำให้เกิดทักษะและสั่งกัป ส่วนการเรียนรู้การแก้ปัญหาและการคิด จะเป็นรากฐาน
ที่จะพัฒนาบุคคลให้สามารถแก้ปัญหา การปรับตัว และปรุ้งแต่งให้เป็นบุคคลประเภทสร้างสรรค์
(Creative people) ที่สังคมปรารถนา (ประสาธ อิศรปริดา, 2520) ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้มีบทบาทที่
สำคัญในการที่จะให้ผู้เรียนสามารถ ไปถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ได้ดีมากยิ่งขึ้น ถ้าหากมีการ
เลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

อุทัย คุลขเกษม (2542) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ที่ดี มีลักษณะสำคัญดังนี้

- 1) การเรียนรู้ที่ดีมิใช่เกิดจากการถ่ายทอดความรู้หรือทักษะให้แก่ผู้เรียน โดยไม่มีปฏิสัมพันธ์ใด ๆ แต่การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากกระบวนการที่สร้างความเข้าใจการให้ความหมายกับสิ่งรับรู้นั้น
- 2) การเรียนรู้ที่ดีต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่รู้อยู่ก่อนแล้ว ดังนั้น การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการเชื่อมโยง ระหว่างความรู้เดิมที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน กับความรู้ใหม่
- 3) การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มิใช่เรียนรู้ด้วยตนเองตามลำพัง หากมีการสัมพันธ์ถกเถียงกับผู้อื่นมาก การเรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นมาก
- 4) การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้เรียนสามารถกำหนดขั้นตอนการเรียน และวิธีการด้วยตนเองได้มาก ยิ่งในกรณีที่ผู้เรียนพึ่งพาตนเองได้มาก การเรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นได้มาก
- 5) การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้เรียนมีความชัดเจนในความหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียน และเป้าหมายของการเรียนนั้นมีความหมายกับผู้เรียน
- 6) การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการผสมผสานระหว่างจิตใจ ร่างกาย สภาพแวดล้อม และบริบทของการเรียนหรือเกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตจริง

1.7 เป้าหมายของการเรียนรู้

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งการศึกษาได้กล่าวถึง เป้าหมายของการเรียนรู้ไว้ในมาตราที่ 7 ดังนี้

มาตรา 7 : เป้าหมายกระบวนการเรียนรู้ มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542)

รู돌์ฟ สไตน์เนอร์ (Rudolf Steiner) ได้เน้นคุณสมบัติที่สำคัญ ซึ่งเป็นจุดประสงค์ของการเรียนรู้แบบ วอลดอร์ฟ (Waldorf Learning) ว่าเด็กจะต้องได้รับการพัฒนาคุณสมบัติ 3 ด้านด้วยกัน คือ พัฒนาการทางกายและวัตถุ พัฒนาการทางจิตใจ-อารมณ์ และพัฒนาการทางความคิด

บลูม (Bloom, 1974 อ้างถึงในสมศักดิ์ สันธุระเวชญ์, 2540) กล่าวว่า เมื่อเกิดการเรียนรู้ในแต่ละครั้งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นถึง 3 ประการ จึงเรียกว่าเป็นการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ที่สุดคือ

1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Domain) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสมอง เช่น การเรียนรู้ความคิดรวบยอด

2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Domain) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ เช่น ความเชื่อ ความสนใจ เจตคติ ค่านิยม

3) การเปลี่ยนแปลงทางการเคลื่อนไหวของร่างกาย เพื่อให้เกิดความชำนาญหรือทักษะ (Psychomotor Domain) เช่น การว่ายน้ำ เล่นกีฬาต่างๆ เล่นดนตรี

คุณสมบัติที่เป็นจุดประสงค์ของการเรียนรู้แนวพุทธธรรมคือ การที่พุทธศาสนิกชนทั้งหลายได้ฝึกฝนตนเองตามหลักของศีล สมาธิ ปัญญา แล้วเป็นผู้ที่มีความรู้ดี รู้จริง รู้แจ้ง (วิชา) และเป็นผู้มีความประพฤติดี (จรณะ) ความรู้ดีช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ลักษณะของความรู้ทุกขเหตุของทุกข์ การดับทุกข์และทางที่นำไปสู่การดับทุกข์ (อริยสัจสี่) ส่วนความประพฤติที่ดีย่อมนำความเจริญไพบูลย์มาสู่ผู้เรียนทั้งในแง่ของตนเอง และในแง่ของการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ผู้ที่ถึงความพร้อมด้วยวิชาและจรณะ ย่อมมีอิสระทั้งทางกายและทางจิตใจ ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขสงบที่แท้ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2543)

ประเวศ วะสี (อ้างถึงในพุทธศาสตร์การศึกษา, 2537) ได้กล่าวว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีศักยภาพในการเรียนสูงมาก มนุษย์ควรมีการเรียนรู้ที่ดี ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของเขาเต็มที่เท่าที่ความเป็นมนุษย์จะไปได้ถึง การศึกษาที่ดีสามารถสร้างคนให้ฉลาด และเป็นคนดีมีความสุขได้

อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนรู้ นักการศึกษา นักคิด ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้เรียน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข (อนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543)

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ พอจะสรุปได้ว่าการเรียนรู้นั้นมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพียงแต่แตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัย เช่น ในอดีตการเรียนรู้เกิดจากครูบอกความรู้ให้เด็ก แต่ในปัจจุบันการเรียนรู้จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือมุ่งเน้นประโยชน์ของผู้เรียน และการเรียนรู้จะต้องสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างของผู้เรียน โดยรูปแบบการเรียนรู้นั้นผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ในกิจกรรม การฝึกทักษะ หรือการปฏิบัติจริงทั้งในและ

นอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหาเอง ค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเอง ผสมผสาน สาระ ความรู้ต่างๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ แล้วผู้เรียนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในลักษณะที่คงทนถาวร ซึ่งการเรียนรู้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญคือ แรงจูงใจหรือความสนใจนั่นเอง เพราะถ้าหากไม่มีแรงจูงใจแล้ว กระบวนการเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้าหากมีแรงจูงใจก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี แต่แรงจูงใจอย่างเดียวบางทีอาจจะยังไม่ทำให้การเรียนรู้นั้นประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นจากรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ผู้เรียนจะต้องเลือกรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของเราที่จะไปให้ถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นๆ ซึ่งเมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจหรือเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และเลือกรูปแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมแล้ว จะทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่จะนำพาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ นักวิชาการและนักจิตวิทยาหลายๆ ฝ่าย เห็นพ้องต้องกันแล้วว่า ต้องการให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางกาย จิตใจและความคิด หรืออาจเรียกว่าการพัฒนาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะดี เก่ง และมีความสุขนั่นเอง

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

- 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างตื่นตัวทางกาย คือ ได้เคลื่อนไหวร่างกาย
- 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างตื่นตัวทางสติปัญญา คือ ได้คิด
- 3) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างตื่นตัวทางอารมณ์ คือ เกิดอารมณ์ ความรู้สึก

ต่างๆ

สิ่งต่างๆ

- 4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างตื่นตัวทางสังคม คือ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือ
- 5) ผู้เรียนมีบทบาทมากกว่าผู้สอน
- 6) จำนวนผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนใหญ่ตื่นตัว

การจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางสามารถแยกย่อยเป็นประเภทต่างๆ ได้อีก 6 ประเภท คือ แบบเน้นตัวผู้เรียน แบบเน้นความรู้ความสามารถ แบบเน้นประสบการณ์ แบบเน้นปัญหา แบบเน้นทักษะกระบวนการ และแบบเน้นบูรณาการ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย พบว่ามีนักวิชาการหลายคนที่ทำการศึกษาในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งที่มาของแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถค้นพบได้จากผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา ผู้สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มีผลงานเขียนร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา Donald Schon แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในปี ค.ศ. 1976 ในหนังสือชื่อ Organizational Learning: A Theory of Action Perspective ซึ่งถือเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกในหนังสือเล่มนี้ ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร (Organizational Learning : OL) ต่อมาผู้ที่นิยามบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ก็คือ Peter M. Senge ศาสตราจารย์ของ MIT เป็นผู้ก่อตั้ง MIT Center for Organizational Learning ในปี ค.ศ. 1990 ซึ่ง Senge ได้ใช้คำว่า Learning Organization (LO) แทนคำว่า Organizational Learning (OL) และเพื่อเป็นการถ่ายโอนแนวคิดสู่การปฏิบัติ Senge ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ให้แก่บริษัท องค์กรชั้นนำต่างๆ ณ Sloan of Management, MIT ในปี ค.ศ. 1994 และคณะได้ออกหนังสือเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Building a Learning เพื่อให้อัฒานำสนับสนุนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

2.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายของคำว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้” ยังไม่มีการนิยามไว้อย่างตายตัว โดยความหมายที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน เป็นความหมายในความเข้าใจของนักวิชาการเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้ความหมายจะมาจากนักวิชาการที่หลากหลายที่มีมุมมองแตกต่างกันออกไป แต่โดยแก่นแท้แล้ว ทุกคนต่างมองภาพความสำเร็จเป็นภาพเดียวกัน คือ ต้องการเห็นบุคลากรทุกระดับในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับตนเอง ผู้อื่น องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเพียงบางส่วน ดังนี้

Argyris (1977) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning: OL) ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์กร ลดทอนพฤติกรรมที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัยเพื่อปกป้องหรือแก้ตัว (Defensive Routines)

Senge (1990) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่ทำให้คนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของคนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่ความคิดใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่ และเป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

Watkins & Marsick (1992) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ให้สมาชิกสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะที่ตัวกันก็ใช้องค์การในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่สมาชิก โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน และใช้การเอื้ออำนาจแก่สมาชิกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคคล องค์การ และชุมชน

Garvin (1993) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายโอนองค์ความรู้ รวมทั้ง สามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการยังรู้ความรู้ใหม่ๆ

Michael J. Marquardt (1996) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์การที่มีอำนาจในการเรียนรู้มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

กล่าวโดยสรุป องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง กระตุ้น อำนวยความสะดวก ให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยบุคลากรได้นำทรัพยากรต่างๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้

2.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.3.1 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt

จากแนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบ “The Systems – Linked Organization Model” ของ Marquardt (1996) เห็นว่า องค์การที่จะยืดหยุ่นและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งการพัฒนาองค์การด้วยแนวคิดแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นคำตอบที่ดี

ที่จะนำพาองค์การยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์การ (Organization) สมาชิกที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (People) ความรู้ (Knowledge) และ เทคโนโลยี (Technology)

1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์การ ในลักษณะของพลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) คือ การเรียนรู้จะต้องไม่หยุดนิ่ง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และ ทักษะในการเรียนรู้ ดังนี้

(1) ระดับการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และ ระดับองค์การ

(2) รูปแบบการเรียนรู้ แบ่งได้ 4 วิธี คือ การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) การเรียนรู้จากการเรียนรู้ความเป็นจริง (Deutero Learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

(3) ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ประการ โดย 5 ประการแรกเป็นแนวคิดเรื่องวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge คือ ความเป็นเลิศส่วนบุคคล (Personal Mastery) โลกทัศน์ (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ส่วนทักษะการเรียนรู้ประการที่ 6 ที่เพิ่มเติมจากวินัยทั้ง 5 คือ การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

Marquardt ให้ทัศนะว่า องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการฝึกอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ที่สำคัญ คือ จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีทักษะในการเรียนรู้ (Learning how to learn) สามารถมีวิธีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้ง มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงาน ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เรื่องของบรรยากาศในองค์การก็เป็นเรื่องที่สำคัญ กล่าวคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ง่าย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือ บรรยากาศในองค์การต้องเอื้อให้สมาชิกในองค์การเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ

2) การจัดองค์การ (Organization) การที่องค์การใดองค์การหนึ่งจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น องค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จในอนาคตที่สมาชิกทุกคนในองค์กร มุ่งที่จะไปให้ถึงซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยองค์กรควรให้อิสระทางความคิด

(2) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) คือ สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนภายในองค์กรจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่

(3) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการออกแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการกำหนดเป้าหมายในอนาคต หรือสิ่งที่ต้องการที่จะให้เป็นในอนาคต ซึ่งกลยุทธ์ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ที่สมาชิก ในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้น

(4) โครงสร้าง (Structure) เป็นการกำหนดระบบการดำเนินงาน การติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ช่องทางการสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ และระดับของการควบคุมภายในองค์กร โครงสร้างที่ส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีความยืดหยุ่น บรรยากาศที่เปิดเผย มีความเป็นอิสระและให้โอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งควรจะเป็นโครงสร้างที่ไม่สลับซับซ้อน

3) สมาชิกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (People) องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมถึงผู้บริหาร ลูกค้า บริษัทผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นเครือข่ายและมีการทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน โดยเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (People Empowerment) ด้วยการทำหน้าที่ของผู้บริหารในการเป็นที่เลี้ยง ผู้ชี้แนะ และผู้ทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะทีม โดยมีการเรียนรู้และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้ง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อเพื่อรับทราบแนวคิด อันเป็นแนวทางในการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาผลผลิตหรือบริการ นอกจากนี้ องค์กรต้องมีการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ อาทิ ลูกค้า คู่แข่งทางธุรกิจ และต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรม

4) ความรู้ (Knowledge) องค์กรจะต้องมีการจัดการกับความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) โดยเริ่มตั้งแต่ การจัดหาความรู้ ในลักษณะของการผสมผสานแหล่งความรู้ภายในและภายนอก แล้วนำมาปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถใช้ได้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้น เมื่อได้ความรู้ที่ต้องการแล้ว ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการถ่ายทอด และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป

5) เทคโนโลยี (Technology) ปัจจุบันโลกของเราเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความสำคัญกับองค์กรมากยิ่งขึ้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี (Technology Application) จึงเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องนำมาใช้ในการจัดการกับการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรในทุกระดับ

ดังนั้น องค์กรจะต้องจัดตั้งอำนาจความสะดวกเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์กรเช่น ห้องประชุมฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ สื่อวีดิทัศน์ โสตทัศนูปกรณ์เสริมการเรียนรู้ อีกทั้ง จัดตั้งทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้ง จัดฝึกอบรมพนักงานให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ข้างต้น Marquardt เห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ เรื่องการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร หากองค์กรสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานประการสำคัญของการพัฒนาในองค์ประกอบอื่นๆ อีก 4 ด้าน และเมื่อทุกองค์ประกอบเกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรก็จะสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3.2 องค์ประกอบตามแนวคิด ของ Bennett and O'Brien

นอกเหนือจากแนวคิดของ Marquardt แล้ว Bennett and O'Brien (1994) ยังกล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Building Blocks of Learning Organization) ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 12 องค์ประกอบ ดังนี้

1) กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ (Strategy / Vision) สมาชิกขององค์กรจะต้องจะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2) การปฏิบัติของผู้บริหาร (Executive Practices) ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

3) การปฏิบัติของฝ่ายบริหารจัดการ (Managerial Practices) การบริหารงานในองค์กรต้องเป็นไปเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนถาวร

4) การสร้างบรรยากาศ (Climate) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดขึ้นได้ หากองค์กรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง (Openness) และมีความเคารพเชื่อมั่น (Trust) ต่อการรับฟังความคิดเห็น

5) การจัดโครงสร้างของงานและองค์การ (Organization / Job Structure) โครงสร้างที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะต้องไม่สลับซับซ้อน บุคลากรสามารถเข้าถึงกันได้ง่าย

6) การกระจายข้อมูลข่าวสาร (Information Flow) เพื่อให้การเรียนรู้ภายในองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสาร

7) แนวการปฏิบัติของบุคคลและทีม (Individual and Team Practices) เพื่อให้การพัฒนาองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น การปฏิบัติของบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์การควรมีแนวทางที่สอดคล้องกัน โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นเป้าหมายในการพัฒนา

8) การชี้แจงขั้นตอนการทำงาน (Work Processes) องค์การควรสอนให้บุคลากรทราบถึงขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติและแก้ปัญหาอย่างมีเทคนิคและระบบที่ดี ซึ่งอาจส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาหรือผลการศึกษา

9) การกำหนดจุดประสงค์และการตอบสนองการปฏิบัติงาน (Performance Goals / Feedback)

10) การฝึกอบรม การให้การศึกษา (Training/Education)

11) การพัฒนาส่วนบุคคล / การทำงานเป็นทีม (Individual/Team Development)

12) การให้รางวัล / การให้การยอมรับ (Rewards / Recognition)

ที่สำคัญ ผู้นำขององค์การต้องแสดงความเอาใจจริงเอาใจต่อการเรียนรู้ แสดงให้เห็นที่ประจักษ์ว่าตนสามารถเรียนรู้ได้ และเสนอให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้เกื้อกูล เป็นผู้สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ เป็นผู้ออกแบบ เป็นครู และเป็นผู้ให้บริการที่ดี โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีกลยุทธ์ การคิด / ทำอย่างเป็นระบบ เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบของส่วนย่อยต่างๆ ในองค์การ หลีกเลี่ยงการทำตนเป็นเหยื่อความคิดของตนเองหรือเป็นเหยื่อของระบบ เพื่อป้องกันภาวะทุพผลาผลของการเรียนรู้ (Learning Disabilities) และป้องกันภาวะการถดถอยของความฉลาดปราดเปรื่อง (Impaired Intelligence) ของบุคลากรในองค์การ

จากแนวคิดของ Marquardt และ Bennett & O'Brien พบความสอดคล้องกันเรื่ององค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่ององค์การที่ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ชัดเจน โดยผู้บริหารและฝ่ายบริหารจัดการต้องสร้างบรรยากาศการ

ทำงานที่เปิดกว้างและส่งเสริมให้สมาชิกเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์และพัฒนาคนบนฐานความรู้เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและการให้แรงจูงใจอย่างชัดเจน

2.4 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แม้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมจะเป็นองค์กรที่มีความเป็นพลวัต มีความยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาก็ตาม แต่ Marquardt & Reynolds (1994) ระบุว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะที่ชัดเจน 11 ลักษณะ ดังนี้

2.4.1 มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่ง (Job Description) ที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งกลุ่มในการทำงานได้ ทั้งนี้ ในอนาคตอาจต้องใช้สมรรถนะ (Competencies) แทนการบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

2.4.2 มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) บุคลากรขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่กันฉันท์มิตร ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสมอ อีกทั้ง ผู้บริหารยังให้การสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งด้านการเงินและขวัญกำลังใจ

2.4.3 มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติในงาน (Empowerment) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่น ในการแก้ไขปัญหา ขยายความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้เกิดผลของงานสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในการตัดสินใจ รวมทั้ง แก้ไขปัญหาได้

2.4.4 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) มีการตรวจสอบคาดคะเน การเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งสามารถเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งปฏิสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน

2.4.5 มีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนงานอื่น จากฝ่ายอื่น หรือจากเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ

2.4.6 มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้ รวมทั้ง เพื่อเก็บรวบรวม ประมวล และถ่ายทอดข้อมูลความรู้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

2.4.7 มุ่งคุณภาพ (Quality) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ กลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

2.4.8 ย้ำหนักการมีกลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็น ไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านของการวางแผน การดำเนินการและการประเมินผล ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเกื้อหนุน มากกว่าการเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือมีคำตอบไว้ให้

2.4.9 มีบรรยากาศสนับสนุน (Supportive Atmosphere) องค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง หลากหลาย ให้ความเท่าเทียมเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

2.4.10 มีการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and Networking) การทำงานเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและสร้างการแข่งขัน และสร้างพลังร่วมเครือข่ายทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม กับบุคคลภายนอก สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น

2.4.11 มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงและความผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด

2.5 วินัยทั้ง 5 (Five Disciplines) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การบริหารงานยุคใหม่ที่มุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของงาน องค์กรสามารถเผชิญภาวะการแข่งขันทุกรูปแบบและมีความได้เปรียบที่ยั่งยืน ล้วนเป็นเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมตั้งแต่ตัวบุคคลไปจนถึงตัวองค์กร รวมทั้ง เป็นการพัฒนาที่มีเป้าหมายและระบบงานในการพัฒนาบุคลากรทุกคนใน

องค์กร โดยส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างสรรค์และขยายศักยภาพของบุคลากรให้มีวินัย 5 ประการ (Five Disciplines) อันเป็นพื้นฐานของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

2.5.1 วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะต้องสร้างคนให้สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อรองรับสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ บุคคลต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพราะความรู้ที่เรียนมาในอดีตอาจล้าสมัยตกวันบางคนเรียนเก่ง แต่มีปัญหาในการทำงาน เพราะไม่สามารถปรับใช้ในชีวิตจริงได้ เราต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

องค์กรในอนาคตจะเป็นองค์กรแห่งการแข่งขัน คนที่มีความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะเป็นผู้ที่สร้างความมั่นคงและความอยู่รอดขององค์กร โดยทุกคนต้องพัฒนาตนให้มีความรู้และความถนัดในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง กระทั่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต รวมทั้ง วัฒนธรรมนานาชาติ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นองค์กรที่ลงทุนในการพัฒนาคน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรคิดเป็น ทำเป็น และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยมีแนวปฏิบัติในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคคล ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) คือ แต่ละคนควรตั้งเป้าหมายที่ต้องการของตนให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ด้านครอบครัว หรือตนเอง เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาคน
- 2) การผลักดันเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tension) ถือเป็นแรงผลักดันที่จะช่วยเสริมส่งให้มีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา ด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจะเป็นจริงได้ จำเป็นที่ต้องมีจิตสำนึกใฝ่สัมฤทธิ์ และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ
- 3) การใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การใช้ข้อมูลและเหตุผล จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้เรามีระบบวิธีการคิดและตัดสินใจที่ดี
- 4) การใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) ถือว่าเป็นการมีความชำนาญขั้นสูงสุดในการช่วยให้การทำงานดำเนินไปโดยอัตโนมัติและได้ผลงานที่ดี โดยจะต้องฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

2.5.2 วินัยที่ 2 โลกทัศน์ (Mental Models)

แนวความคิด มุมมอง วิธีการคิดและการเข้าใจ เป็นประสบการณ์ที่ได้มาจากสิ่งแวดล้อม และการเรียนรู้ การสร้างความรู้และความเข้าใจแก่บุคคลในองค์กรจึงมีความจำเป็นซึ่งต่อการปรับรูปแบบวิธีคิดและมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน วิธีการเหล่านี้ ได้แก่

- 1) การบริหารโอกาส เป็นการให้การเรียนรู้แก่ทุกคนโดยใช้การประชุม สัมมนา เอกสารเวียน เกี่ยวกับข้อคิดในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพ หรืออื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
- 2) การพัฒนาผลผลิต ทุกคนในองค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลผลิต เพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี
- 3) ผลผลิตอัจฉริยะ นักบริหารที่ดีต้องตระหนักถึงการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผลผลิตให้มีคุณภาพเป็นที่ถูกใจกับผู้รับบริการมากที่สุด
- 4) โลกธุรกิจไร้พรมแดน โลกธุรกิจใหม่มีการพึ่งพาและกีดกันกันมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักในความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ทุกคน ได้พยายามพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนไปของโลก โดยเฉพาะการปรับตัวในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อ แต่ต้องยึดหลักการบริหาร โอกาส พัฒนาผลผลิตและการบริการให้มากที่สุด

2.5.3 วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

องค์กรจะพัฒนาให้มีความก้าวหน้า มีความเข้มแข็งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนในองค์กรต้องช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน หรือต้องสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตได้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และสิ่งที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ปัญหาของการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติมักเกิดจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถสื่อสารข้อความวิสัยทัศน์ให้เข้าถึงจิตใจของผู้ร่วมงานได้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังขาดการทบทวนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการใช้วิสัยทัศน์ของคนใดคนหนึ่งมากกว่าวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญกว่าข้อความวิสัยทัศน์คือ กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกฝ่าย ที่ประกอบด้วย การย้อนอดีต มองปัจจุบัน วาดฝันอนาคต และ กำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร

วิธีการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร จำเป็นต้องทำให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอนและถูกวิธี จึงจะได้ วิสัยทัศน์ที่ดี ถูกต้องและเหมาะสมกับเงื่อนไขในอนาคต ผู้บริหารควรดำเนินการตามลำดับขั้นในการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ดังนี้

- 1) ตั้งคณะกรรมการสร้างวิสัยทัศน์
- 2) สืบหาความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดเห็น จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ทุกกลุ่ม
- 3) ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร จุดแข็ง โอกาส และทางเลือกในอนาคต
- 4) คัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อประกาศใช้และสร้างความเข้าใจกับทุกคนในองค์กร วิสัยทัศน์องค์กรนี้จะเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนที่จะต้องมุ่งมั่น ไปให้ถึง นำไปเป็นเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมสานให้เป็นจริงด้วยแผนปฏิบัติการต่อไป

2.5.4 วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การเสวนา การอภิปราย ใช้เทคนิคการบริหารงานเป็นทีม และใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจที่มีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินงาน โครงการ การวางแผนงานโครงการ เป็นต้น การทำงานเป็นทีมสามารถพัฒนาการเรียนรู้ตามขั้นตอนดังนี้ คือ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กรเรียนรู้เรื่องภายใน องค์กรเรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอก องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาส และองค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดตามวิสัยทัศน์ขององค์กร การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคคลจะต้องได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จะเกิดประโยชน์ต่อทีม ดังนี้

- 1) มีความจริงใจ ให้ความจริงต่อกัน
- 2) รับฟังกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ
- 3) เน้นกระบวนการและระบบ
- 4) ไม่ติดใจกับตัวบุคคล
- 5) ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน
- 6) ขอมให้แก่กันและให้ภัยกัน
- 7) การใช้บุคลากรภายนอกเป็นคนนำกลุ่ม

2.5.5 วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)

ผู้บริหารควรมีวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการและความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรอย่างเป็นระบบ
- 2) พัฒนาระบบการวางแผน
- 3) พัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กร
- 4) พัฒนาระบบบริหารในรูปแบบต่างๆ

ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารควรมีกฎในการคิดเชิงระบบ 10 ประการ ดังนี้

- 1) ปัญหาวันนี้มาจากวิธีแก้ปัญหายesterday
- 2) แรงกระทำ - แรงสะท้อน
- 3) มีขึ้น - มีลง / มีเกิด - มีดับ
- 4) เลือกวิธีที่ง่ายที่สุด อาจกลับไปตั้งต้นที่ปัญหาเก่า
- 5) วิธีแก้ อาจจะแย่กว่าตัวปัญหา
- 6) เร่งให้เร็วขึ้น อาจทำให้ช้าลง
- 7) เหตุสืบเนื่องที่สารพัน
- 8) เปลี่ยนน้อยอาจทำให้เปลี่ยนมากได้
- 9) ทำหลายอย่างพร้อมกัน ผลเกิดไม่พร้อมกัน
- 10) การแก้ปัญหาของแต่ละหน่วย อาจจะไม่แก้ปัญหาขององค์กร

3. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ฯพณฯ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ได้ปรารภกับ อธิบดีกรมอาชีวศึกษาว่า ประเทศไทยยังขาดผู้ประสานงาน ระหว่างวิศวกร และ Skill Labours อีกมาก การผลิตช่างเทคนิคในสมัย พ.ศ. 2500 ต้องใช้เวลา 6 ปี กล่าวคือ รับนักเรียนจบชั้นมัธยม 3 เรียนต่อวิชาช่างอุตสาหกรรม 3 ปี ได้วุฒิ ปวช. แล้วออกทำงานหรือศึกษาต่อ ในวิทยาลัยเทคนิคอีก 3 ปี ได้วุฒิ ปวส. จึงจะทำหน้าที่ช่างเทคนิคได้ ทำอย่างไร จึงจะได้มาซึ่งผู้ประสานงานระหว่างวิศวกรและ Skill Labours ในเวลารวดเร็วกว่านั้น

ระหว่างสำรวจหาสถานที่ตั้งวิทยาลัย ท่านอธิบดีसनัน สุมิตร พบว่าที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ณ ตำบลบางมด อำเภอราษฎร์บูรณะ จังหวัดธนบุรี ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการขอเช่าไว้ 32 ไร่ ปลูกสร้างอาคารไม้ สองชั้นแบบมาตรฐาน 14 ห้องเรียน เสร็จเรียบร้อย ตั้งแต่ พ.ศ.2501 พร้อม ทั้งบ้านพักครูใหญ่ และ โรงอาหารอีกครั้งหนึ่ง ได้ถูกทิ้งว่างไว้ แม้จะยังไม่มี ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา และ โทรศัพท์ก็ยังมีอาคารพร้อมที่จะให้ใช้ได้ทันที ท่านอธิบดี จึงเสนอสถานที่นี้เป็นที่ตั้งวิทยาลัยแห่งใหม่ให้ชื่อว่า “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี”

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศตั้ง “วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี” เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503 รับผู้จบเตรียมอุดมศึกษา (ม. 6 ปัจจุบัน) เฉพาะสาย วิทยาศาสตร์ ศึกษาต่อ 3 ปี ได้วุฒิ ปวศ. นับเป็นวิทยาลัยเทคนิค **แห่งแรกในประเทศไทย** ที่รับผลิตช่างเทคนิคจากผู้จบชั้นสูงสุดสายสามัญ กรม อาชีวศึกษา แต่งตั้งนายประภา ประจักษ์ศุภนิติ อาจารย์เอกหัวหน้าฝ่ายวิชาช่างก่อสร้าง คณะวิชาเทคนิค จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัย พร้อมทั้งอนุมัติให้อาจารย์จากวิทยาลัยเดียวกันมาร่วมงาน อีก 6 ท่าน คือ นายสมพงษ์ ปัญญาสุข นางสาวอุบล จันทกมล นายอุทัย แก้วช่วง นายสุธรรม ทวิชศรี นายทอง รุ่งโรจน์ดี และนายอิทธิศักดิ์ ทองคำ

อาจารย์सनัน สุมิตร อธิบดีกรมอาชีวศึกษา พบทางสว่างจึง เสนอให้โครงการจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิค แห่งใหม่ในสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคเพื่อ สนองความต้องการของรัฐในด้านช่างเทคนิค โดยรวดเร็วขึ้น คือ รับผู้สำเร็จ เตรียมอุดมศึกษาสายวิทยาศาสตร์ เข้าศึกษาต่อ 3 ปี กระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติโครงการนี้ ตั้งแต่พฤศจิกายน พ.ศ.2502

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีสถาปนาขึ้นมาจากวิทยาลัยเทคนิค ธนบุรี ซึ่งเป็นวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2503 และในปี 2514 ได้รวมกับวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยเทคนิค ไทรคมนาคนเข้าด้วยกัน เป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาในปี 2517 ได้ยกฐานะ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และในปี 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ได้กำหนด ให้มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล และเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 11 เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2541

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีพื้นที่ดำเนินการรวม 4 แห่ง ได้แก่ พื้นที่บางมด พื้นที่บางขุนเทียน วิทยาเขตราษฎร์บุรี และพื้นที่เช่าดำเนินการของศูนย์ชุมชนน่าอยู่ กรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (บางมด) ตั้งอยู่เลขที่ 126 ถนนประชาอุทิศ แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140 มีพื้นที่ทั้งสิ้น 134 ไร่ 2 งาน 26 ตารางวา เป็นพื้นที่เช่าสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปี 2503 ประกอบด้วยอาคารจำนวน 36 หลัง (ไม่รวมอาคารย่อย) พื้นที่ใช้สอย 241,613.95 ตารางเมตร ปัจจุบันถือเป็นพื้นที่หลักและศูนย์กลางในการบริหาร/จัดการ และการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (วิทยาเขตบางขุนเทียน) ตั้งอยู่เลขที่ 83 หมู่ 8 ถนนบางขุนเทียน-ชายทะเล แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150 เป็นพื้นที่ขยายของ มจร. (บางมด) ห่างจาก มจร. (บางมด) ประมาณ 10-12 กิโลเมตร เป็นที่ราชพัสดุพื้นที่ 200 ไร่ เริ่มการก่อสร้างตั้งแต่ปี 2543 ปัจจุบันมีอาคารตามแผนแม่บทในระยะแรกจากสามระยะ จำนวน 7 หลัง พื้นที่ใช้สอย 74,396.26 ตารางเมตร ได้แก่ อาคารเรียนและปฏิบัติการคณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี อาคารคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสำนักวิจัย หน่วยเฉพาะเรื่องและบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาคารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ อาคารโรงงานต้นแบบ และอาคารสาธารณูปโภค 1 และ 2

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (วิทยาเขตบางขุนเทียน) มีหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาและฝึกอบรม โรงงานต้นแบบ สำนักสวนอุตสาหกรรม คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ รวมทั้งใช้เป็นที่ของห้องปฏิบัติการวิจัยเฉพาะทางของกลุ่มวิจัยต่างๆ และจากการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการรวมกลุ่มวิจัยและ โรงงานต้นแบบ ทำให้พื้นที่ มจร. (บางขุนเทียน) ถือเป็นพื้นที่ของสวนอุตสาหกรรมแห่งแรกและแห่งเดียวของมหาวิทยาลัยไทย

ส่วนวิทยาเขตราษฎร์บุรี ตั้งอยู่ที่อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 1,117 ไร่ มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือจาก Massachusetts Institute of Technology (MIT) ประเทศสหรัฐอเมริกา ในการให้คำปรึกษาแผนแม่บท และร่วมวางแผนคิดหลักให้แก่วิทยาเขตราษฎร์บุรี เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ ในปี 2540 รัฐบาลจึงยังไม่สนับสนุนงบประมาณการก่อสร้างที่วิทยาเขต

ตั้งแต่ปี 2540 มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้อาคารศาลาประชาคม (หลังเดิม) ของจังหวัดราชบุรี เป็นอาคารเรียนชั่วคราว ได้รับอนุญาตให้ใช้เป็นเวลา 15 ปี สอนโดยใช้ระบบ Video Conference กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (บางมด) ต่อมาในปีการศึกษา 2547 ได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เปิดสอนเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมฯ โดยใช้อาคารเรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน

ในปี 2547 มหาวิทยาลัยได้เริ่มการก่อสร้างอาคารบริการวิชาการพร้อมที่พัก จำนวน 1 หลังเพื่อรองรับการให้บริการต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ทั้งการจัดประชุม อบรม สัมมนา และใช้เป็นที่พักของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่เดินทางเข้า ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งใช้เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการและประชาชนในพื้นที่ อาคารดังกล่าวได้ดำเนินการแล้วเสร็จและเปิดให้บริการ ได้ตั้งแต่เดือนเมษายน 2548 เป็นต้นมา มีพื้นที่ใช้สอยรวม 660.41 ตารางเมตร

พื้นที่ศูนย์ชุมชนน่าอยู่กรุงเทพฯ หรือ Bangkok Community of Desirable Environment เป็นพื้นที่เช่าทำกร จำนวน 2 หลัง ที่มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นศูนย์บริการวิชาการใจกลางย่านธุรกิจ ตั้งอยู่บนถนนสาทร ตรงข้ามโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน (ใกล้สถานีรถไฟฟ้ามหานคร) มีพื้นที่ใช้สอยรวม 3,919.98 ตารางเมตร

จุดประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อเป็นแหล่งเชื่อมโยง ถ่ายทอด และบริการวิชาการแก่สังคม ให้แก่ บุคคลทั่วไป ด้วยการสร้างให้เป็นสถานที่นัดพบ (Meeting Place) สำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และเน้นให้เป็นสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมใน 4 กิจกรรมหลัก คือ

- เป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่องของมหาวิทยาลัย
- เป็นสำนักงานให้บริษัทเอกชนผู้ให้คำปรึกษาด้านการดีไซน์เข้ามาเช่าดำเนินการ
- เป็นแกลลอรี่ให้เช่าสำหรับการจัดแสดงสินค้า ผลงาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมทางการตลาด (Event Market)

- เป็นห้องเรียน ห้องอบรม ห้องสัมมนา สำหรับผู้ที่ต้องการเรียนหลักสูตรระยะสั้น หรือผู้ที่ต้องการจัดติวหรือจัดอบรมก็สามารถเข้ามาติดต่อเช่าพื้นที่เพื่อจัดกิจกรรมดังกล่าวได้

การเลือกตั้งศูนย์ฯ ให้อยู่ในย่านธุรกิจดังกล่าว เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมให้บุคคลภายนอกและประชาชนทั่วไปที่สนใจในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น สามารถเดินทางมาติดต่อประสานงานกับมหาวิทยาลัยได้โดยตรงและสะดวกยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยในการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักของนักเรียน นักศึกษา นักธุรกิจ และประชาชนทั่วไปในวงกว้าง

3.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

วิสัยทัศน์ 5 มุ่ง

มุ่งมั่น	เป็นมหาวิทยาลัยที่ใฝ่เรียนรู้
มุ่งสู่	ความเป็นเลิศในเทคโนโลยีและการวิจัย
มุ่งสร้าง	ปณิธานในการสร้างบัณฑิตที่เก่งและดี
มุ่งสร้าง	ชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้เป็นที่ภูมิใจของประชาคม
มุ่งก้าว	ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับโลก

1) มุ่งมั่น เป็นมหาวิทยาลัยที่ใฝ่เรียนรู้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตระหนักว่า คนเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่ายิ่งของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรบุคคล อันประกอบด้วย นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และศิษย์เก่า ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ล้วนมีส่วนในการสร้างผลงาน ความสำเร็จ ชื่อเสียง และอนาคตของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะ

- ปลูกฝังนักศึกษาให้มีจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตั้งแต่เป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จนสำเร็จไปเป็นผู้ประกอบวิชาชีพแขนงต่างๆ

- สนับสนุนคณาจารย์ และนักวิจัย ให้แสวงหาความรู้และประสบการณ์อย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ทันต่อพลวัตทางวิชาการ พัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรให้มีระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การระดมสรรพกำลังทางความคิด และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2) มุ่งสู่ ความเป็นเลิศทางเทคโนโลยีและการวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทโดดเด่นด้านการวิจัย พัฒนาและเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อสร้างประชาคมไทยที่มีความสุข และมีพลังการแข่งขันในประชาคม

มหาวิทยาลัยจะสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในสังคม ถึงผลประโยชน์และผลกระทบของเทคโนโลยีต่อชีวิตและสังคม ตลอดจนความสำคัญของการกำกับ การใช้เทคโนโลยีด้วยสติปัญญา เพื่อการรักษาสภาพแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัย จึงส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย การนำผลงานวิจัย ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับ สถาบันการศึกษาต่างๆ โรงเรียนภาคเอกชนและชุมชน

3) มุ่งสร้าง ปณิธานในการสร้างบัณฑิตที่เก่งและดี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีปณิธานที่จะอบรมสั่งสอน นักศึกษา ให้มีฐานความรู้ทางวิชาการที่ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีระบบการคิดที่มีเหตุผล มีทักษะทางภาษาไทย และมีความสนักัดในภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา มีความถนัดเชิงเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับการปลูกฝังให้อึดมั่นในจริยธรรม และคุณธรรม มีจิตสำนึกที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีวินัย รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ สนใจ และมีใจเปิดกว้างที่จะรับวิทยาการใหม่ๆ

มหาวิทยาลัยมุ่งสร้างระบบการศึกษา และระบบประกันคุณภาพการศึกษารายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบูรณาการกิจกรรมสร้างเสริมการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม วัฒนธรรม ศิลธรรม จรรยา และการศึกษาทางวิชาการเข้าด้วยกัน

4) มุ่งสร้าง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้เป็นที่ภูมิใจของประชาชน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สำนึกว่ามหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งสมกับความสนับสนุน ที่ได้รับจากรัฐและสมกับความยอมรับของสังคม ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย จะมาจากการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ การทำงานหนัก การทำงานอย่างฉลาด การมีความขยันหมั่นเพียร การเป็นพลเมืองดีของสังคม รวมทั้งการประพฤติตนที่เหมาะสมของนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่และศิษย์เก่า

ชื่อเสียงและเกียรติภูมิที่เป็นผลจากการทำงานของทุกคนในประชาคมมหาวิทยาลัย จะนำมาซึ่งความภูมิใจของเรา และสร้างความภาคภูมิใจในทุกส่วนของสังคมที่ผูกพันกับมหาวิทยาลัย

5) มุ่งก้าว มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำในระดับโลก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จะพัฒนาให้ก้าวสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกทั้งในด้านคุณภาพของบัณฑิต ความรู้ทางความสามารถและคุณธรรม ของบุคลากร ความเป็นเลิศของงานวิชาการ ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยี ความมีประสิทธิภาพของงานวิจัย ตลอดจนความมีคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบการบริหารมหาวิทยาลัย

เป้าหมายของมหาวิทยาลัย 6+1 Flagships การสร้างให้เกิดองค์กรที่ใฝ่เรียนรู้

1) Science Strengthening

การนำหลักการคิดและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการสร้างองค์ความรู้และนำไปสู่การแก้ปัญหาในการทำงานและการดำรงชีวิต

2) Management Strengthening

การสร้างศักยภาพของบุคลากร โดยการนำแนวคิดทางการบริหารมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมีระบบและสามารถวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ตลอดจนการสร้างบุคลากรให้มี ความสามารถในการเชิงบริหารที่มีประสิทธิภาพ

3) The Best and The Brightest

การสร้างบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อยู่ในสังคมไทย เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ใฝ่รู้ และเรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนา คิดได้ ทำเป็น สามารถปรับตัวได้ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4) Research University

มหาวิทยาลัยที่ดำเนินการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ ใหม่ สำหรับสนับสนุนกิจกรรมด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และเป็น การวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ทางด้านขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5) Electronics University (e-University)

มหาวิทยาลัยที่มีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย โดยนำสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) เข้ามาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรม ทางการศึกษาทั้งด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การวิจัย รวมถึง การให้บริการต่างๆ ซึ่งสามารถเข้าถึงจากทุกที่ได้ตลอดเวลา และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองได้

6) Learning Organization

องค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่องโดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้คิดทั้งระบบและมีความเป็นหนึ่งของส่วนรวม

7) Revenue Driven & Cost Conscious

มหาวิทยาลัยที่มีระบบบริหารจัดการรายได้และต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเกณฑ์กลางร่วมกัน โดยบุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญในด้านรายได้และต้นทุน

3.3 สักยภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดหลักของมหาลัยเนื่องจากสังคมโลกและสังคมไทยเป็นสังคมที่มีพลวัตสูงยิ่ง (Hyperchange Era) และมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ตลอดเวลา หลักแห่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการทำให้ประชาคมมหาวิทยาลัยทั้งนักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ ร่วมคิดร่วมทำที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในฐานะปัจเจก กลุ่มที่ตนเองทำงาน และระบบที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่ง มหาวิทยาลัยมุ่งหวังที่จะให้นักศึกษาได้พัฒนา สักยภาพของตนเอง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

มหาวิทยาลัยจะขับเคลื่อนประชาคมด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้ เพื่อช่วยนักศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องให้สูงสุดตามสักยภาพ ปรับกระบวนทัศน์ทั้งมหาลัยให้การเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาให้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะเพื่อเพิ่มความสร้างสรรค์ สำหรับอาจารย์ให้ปรับการสอนนักศึกษา (Teaching Oriented) ไปสู่การเรียนรู้ (Learning Oriented) ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centered Learning)

3.4 การจัดหลักสูตรและสาขาวิชาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ในปีการศึกษา 2548 (ข้อมูล ณ ภาคการศึกษาที่ 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีหน่วย งานภายในที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน รวม 11 หน่วยงาน ประกอบด้วย คณะวิชา จำนวน 8 คณะ บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 2 แห่ง (รวมบัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นโครงการร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น) และสถาบันซึ่งจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเฉพาะทางอีก 1 แห่ง ได้แก่

- 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- 2) คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี
- 3) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) คณะพลังงานและวัสดุ
- 5) คณะวิทยาศาสตร์
- 6) คณะวิศวกรรมศาสตร์

- 7) คณะศิลปศาสตร์
- 8) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
- 9) บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม
- 10) บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม (โครงการร่วมกับ

สถาบันอุดมศึกษาอื่นอีก 4 แห่ง)

11) สถาบันวิชาการหุ่นยนต์ภาคสนาม

มหาวิทยาลัยมีจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา รวม 49 หลักสูตร (ชื่อปริญญา) และจำนวนสาขาวิชารวม 137 สาขาวิชา

ทั้งนี้สาขาวิชาที่เปิดเพิ่มใหม่ คือ สาขาวิชาใหม่ในหลักสูตรเฉพาะบุคคล (Individual Based Program) ไว้ด้วย โดยหลักสูตรดังกล่าวนี้เป็นหลักสูตรใหม่ที่จัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาสามารถเลือกหลักสูตรและสาขาวิชา รวมทั้งวางแผนการศึกษาได้ด้วยตนเองตามความสนใจของนักศึกษา

เมื่อจำแนกจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาทั้งหมดตามระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

- ระดับปริญญาตรี 11 หลักสูตร 39 สาขาวิชา
- ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 2 หลักสูตร 7 สาขาวิชา
- ระดับปริญญาโท 25 หลักสูตร 64 สาขาวิชา
- ระดับปริญญาเอก 11 หลักสูตร 27 สาขาวิชา
- รวม 49 หลักสูตร 137 สาขาวิชา

การจัดหลักสูตรสองภาษา หลักสูตรภาษาอังกฤษ และหลักสูตรนานาชาติ

จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ที่สนับสนุนให้

สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาหลักสูตรที่มีการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของการระดมความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและนอกภูมิภาค และเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมโลก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยจัดให้มีทั้งหลักสูตรสองภาษา หลักสูตรภาษาอังกฤษ และหลักสูตรนานาชาติ โดยหลักสูตรแต่ละแบบจะมีความเข้มข้นของการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่แตกต่างกันไป

1) หลักสูตรสองภาษา

ระดับปริญญาตรี

สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องมือ สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า สาขาวิชาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สาขาวิชาวิศวกรรมระบบควบคุมและเครื่องมือวัด สาขาวิชาวิศวกรรมวัสดุ สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์

2) หลักสูตรภาษาอังกฤษ

ระดับปริญญาตรี

- สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ (ความร่วมมือกับ University of Missouri- Columbia ประเทศสหรัฐอเมริกา (หลักสูตรแลกเปลี่ยนนักศึกษาพร้อมโอนหน่วยกิต)
- สาขาวิชาสถาปัตยกรรม สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน สาขาวิชาศิลปะอุตสาหกรรม และสาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ระดับปริญญาโท

- สาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์ (การเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบพึ่งตนเอง) คณะศิลปศาสตร์
- สาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์ด้านการสอนภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์

ระดับปริญญาเอก

- สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

3) หลักสูตรนานาชาติ

ระดับปริญญาตรี

- สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ความร่วมมือกับ University of Missouri- Columbia ประเทศสหรัฐอเมริกา – หลักสูตร 2 ปริญญา)
- สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (International- Twinning Program) คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ความร่วมมือกับ University of Tasmania ประเทศออสเตรเลีย – หลักสูตร 2 ปริญญา)

ระดับปริญญาโท

- สาขาวิชาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี
- สาขาวิชาชีวสารสนเทศ คณะทรัพยากรชีวภาพฯ ร่วมกับคณะเทคโนโลยี

สารสนเทศ

- สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ความร่วมมือกับ University of Regina และ University of Waterloo ประเทศแคนาดา)
- สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี – โครงการทักทวิวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์ (พัฒนาโดยความร่วมมือกับ Massachusetts Institute of Technology –MIT ประเทศสหรัฐอเมริกา และกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ได้แก่ ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท อโรมาติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยการสนับสนุนของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย)

- สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์
- (มีทั้งหลักสูตรปกติ และหลักสูตรทักทวิวิศวกรรม โดยความร่วมมือกับกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร ได้แก่ บริษัท อาหารสยาม จำกัด (มหาชน) และบริษัท สหฟาร์ม จำกัด
- สาขาวิชาเทคโนโลยีอาคาร สาขาวิชาการออกแบบ โดยเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ
- สาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์ด้านการสอนภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์
- สาขาวิชาเทคโนโลยีพลังงาน สาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สาขาวิชาเทคโนโลยีและการจัดการพลังงาน และสาขาวิชาเทคโนโลยีและการจัดการสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม (มจร. เป็นมหาวิทยาลัยแกน ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาอีก 4 แห่ง ในบัณฑิตวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร)

ระดับปริญญาเอก

- สาขาวิชาเทคโนโลยีพลังงาน และสาขาวิชาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม (ความร่วมมือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กับสถาบันอุดมศึกษา 4 แห่ง)
- สาขาวิชาเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี
- สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพอลิเมอร์ คณะวิทยาศาสตร์

- สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ความร่วมมือกับ University of Regina และ University of Waterloo ประเทศแคนาดา และ University of Missouri- Columbia ประเทศสหรัฐอเมริกา – หลักสูตร 2 ปีริญญา)

3.5 หน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3.5.1 ประวัติความเป็นมาของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สาขาวิชาเทคโนโลยีวัสดุ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2530 หลักสูตรของสาขาวิชาฯ ในปัจจุบันมี 4 หลักสูตรใน 2 สาขาวิชา สำหรับสาขาวิชาเทคโนโลยีวัสดุ (Materials Technology) มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และอีก 2 หลักสูตรในสาขาวิชาการออกแบบและผลิตแบบบูรณาการ (Integrated Product Design and Manufacturing) คือ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต นอกจากนี้ สาขาวิชาฯ ยังได้ร่วมกับคณะพลังงานและวัสดุเปิดให้บุคคลภายนอกเข้าศึกษาในรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต และในบางวิชาในหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวัสดุ และได้รับประกาศนียบัตรตามรายวิชาที่ได้เข้าศึกษาอบรม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นความรู้ ประกอบการทำงาน ในอุตสาหกรรมการเรียนรู้เทคโนโลยีวัสดุใหม่ๆ และเป็นรายวิชาสะสมเพื่อใช้ เรียนต่อในสาขาวิชาฯ ตามระเบียบข้อบังคับของคณะฯ และ สาขาวิชาฯ

3.5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

มุ่งเป็นองค์กรสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาเทคโนโลยีสหวิทยาการ และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในระดับสากล

พันธกิจ

- ผลิตบัณฑิตที่เป็นทั้งคนดีและเก่ง มีความลึกซึ้งด้านวิชาการ
- ทำงานวิจัยที่สอดคล้องความต้องการของประเทศ

วัตถุประสงค์

- ผลิตบุคลากรระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพ
- พัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

- ให้บริการวิชาการทางด้านเทคนิคและด้านที่เกี่ยวข้อง
- สนับสนุนการรักษาขนบธรรมเนียมที่ดีของประเทศในด้านต่างๆ

3.5.3 หลักสูตร

- 1) ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวัสดุ
- 2) วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวัสดุ
- 3) วิศวกรรมศาสตรคุณฐิบัณฑิต สาขาการออกแบบและผลิตแบบบูรณาการ
- 4) วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการออกแบบและผลิตแบบบูรณาการ

หลักสูตรปรัชญาคุณฐิบัณฑิต และวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวัสดุ

หลักสูตรปรัชญาคุณฐิบัณฑิต และวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต เป็นหลักสูตรที่เน้นเทคโนโลยีวัสดุที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต วิธีการทดสอบ และวิเคราะห์วัสดุ การวิจัยและพัฒนาวัสดุ และการสังเคราะห์วัสดุ งานวิจัยในปัจจุบันแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้ เทคโนโลยีการชุบเคลือบผิว เทคโนโลยีการแข็งตัวและการหล่อโลหะ เทคโนโลยีโลหะผง และเซรามิกส์ การกัดกร่อน การขึ้นรูปโดยกระบวนการทางกล การเชื่อมและการยึดติดวัสดุแม่เหล็ก วัสดุสำหรับเปลี่ยนรูปพลังงาน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยออกแบบและผลิต เทคโนโลยีการขึ้นรูปโพลีเมอร์

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรคุณฐิบัณฑิต และวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการออกแบบและผลิตแบบบูรณาการ

จุดเด่นของหลักสูตร

- 1) เน้นความเป็นเลิศที่ตรงประเด็นและเป็นประโยชน์
(Excellence with Relevance)
- 2) เน้นการดำเนินงานลักษณะเครือข่ายและหุ้นส่วน
(Networking and Partnership)
- 3) เน้นการปฏิบัติและการประยุกต์ใช้งานควบคู่ทฤษฎี
(Project-Based, Research-Based)
- 4) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Center, Mass-Customization)
- 5) เน้นงานวิจัยเชิงพัฒนามากกว่างานวิจัยพื้นฐาน (R&D)
- 6) เน้นความเป็นนวัตกรรมควบคู่กับความเป็นเลิศทางวิชาการ
(Innovation-Oriented)

7) เป็นหลักสูตรแรกและหลักสูตรเดียวในประเทศไทยในปัจจุบันที่เน้นการออกแบบและบูรณาการเทคโนโลยีการออกแบบและการผลิตไว้ในหลักสูตรเดียวกัน

8) มีวิชาการพัฒนาทักษะการทำงาน (Skills Development Workshops) บรรจุไว้ในเนื้อหาของหลักสูตรที่นักศึกษาทุกคนต้องศึกษา นอกเหนือจากเนื้อหาทางวิชาการโดยตรง

9) เป็นหลักสูตรที่จะมีการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมอย่างใกล้ชิด

3.5.4 สิทธิบัตร / อนุสิทธิบัตร

1) สิทธิบัตร

- สูตรส่วนผสมสำหรับผลิตภัณฑ์จากวัสดุผสมพีวีซีกับขี้เถ้าไม้
เลขที่สิทธิบัตร: 22706 วันที่ 22 ตุลาคม 2550
ผู้ประดิษฐ์: ศ.ดร.ณรงค์ฤทธิ์ สมบัติสมภพ, ดร.ศิรินทร ทองแสง, คุณวิชัย โรชาพิทักษ์
- เครื่องมือวัดความดันโลหิตดีเพนเดนติเทคเตอร์
เลขที่สิทธิบัตร: 19187 วันที่ 9 ธันวาคม 2548
ผู้ประดิษฐ์: ศ.ดร.ณรงค์ฤทธิ์ สมบัติสมภพ, คุณนเรศ อินตะวงษ์, คุณนริศ อินตะวงษ์

2) อนุสิทธิบัตร

- ผลิตภัณฑ์สีที่มีสมบัติสะท้อนความร้อนจากรังสีอาทิตย์และกรรมวิธีสำหรับการผลิตสีดังกล่าว
เลขที่อนุสิทธิบัตร: 4207 วันที่ 8 พฤษภาคม 2551
ผู้ประดิษฐ์: ดร.พัฒนา รักความสุข และคณะ
- สูตรผสมยางวัลคาไนซ์ที่ทนความร้อนและน้ำมันและกรรมวิธีการผลิตสูตรผสมดังกล่าว
เลขที่อนุสิทธิบัตร: 2770 วันที่ 11 สิงหาคม 2549
ผู้ประดิษฐ์: รศ.ดร.จตุพร วุฒิกนกกาญจน์

นอกจากนี้ยังมีผลงานที่ยื่นคำขอจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร

3.5.5 ระบบสารสนเทศของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ

ตารางที่ 2.1 รายชื่อผู้บริหารระดับสูงและกลาง คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งทางบริหาร	ตำแหน่ง
1	พัฒนา ริกความสุข	คณบดี	อาจารย์
2	กุสภานา กุบาฮา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
3	อภิชาติ เพอคโยธิน	รองอธิการบดีฝ่ายการเงินและทรัพย์สิน	รองศาสตราจารย์
4	วารุณี เตีย	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	รองศาสตราจารย์
5	อดิศักดิ์ นาถกรณกุล	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาระบบและสารสนเทศ	รองศาสตราจารย์
6	สร้อยดาว วินิจนันทรัดน์	ที่ปรึกษาคณบดีฝ่ายวิชาการ	รองศาสตราจารย์ 9
7	ฉรงค์ฤทธิ์ สมบัติสมภพ	ที่ปรึกษาคณบดีฝ่ายวิจัย	ศาสตราจารย์ 6
8	พรสฤดิษฐ์ อึ้งวังกุล	หัวหน้ากลุ่มบริการวิชาการและนวัตกรรม	นักบริหารงานทั่วไป
9	ปรียานุช รัชตะหิรัญ	หัวหน้ากลุ่มวิจัยและสารสนเทศ	นักบริการการศึกษา
10	เกรือวัลย์ มณีวัต	หัวหน้ากลุ่มบริหารและคลัง	นักบริหารการเงิน

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน	ลจ.ชั่วคราว	ลจ.ประจำ	รวม
รวมทั้งหมด	29	34	4	6	74
ร้อยละ	39	46	5	8	100

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรแยกตามตำแหน่ง

ลำดับ ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	ร้อยละ
1 อาจารย์	13	17.6
2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13	17.6
3 รองศาสตราจารย์	12	16.2
4 ศาสตราจารย์	4	5.4
5 นักวิจัย	2	2.7
6 นักบริหารงานทั่วไป	4	5.4
7 จนท.วิเคราะห์นโยบายแผน	2	2.7
8 นักบริการการศึกษา	1	1.4
9 นักบริหารการเงิน	1	1.4
10 นักวิทยาศาสตร์	3	4.1
11 พนักงานพิมพ์ดีด	1	1.4
12 นายช่างเทคนิค	4	5.4
13 นายช่างอิเล็กทรอนิกส์	1	1.4
14 เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1.4
15 พนักงานขับรถยนต์	1	1.4
16 คนงานห้องทดลอง	1	1.4
17 พนักงานช่วยบริหาร	4	5.4
18 พนักงานธุรการ	4	5.4
19 ลูกมือช่าง	2	2.7
รวม	74	100

ตารางที่ 2.4 จำนวนอาจารย์แยกตามตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
รวมทั้งหมด	13	13	12	4	42
คิดเป็นร้อยละ	31.0	31.0	28.6	9.5	100

ตารางที่ 2.5 จำนวนอาจารย์แยกตามวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
รวมทั้งหมด	1	2	39	42
คิดเป็นร้อยละ	2.38	4.76	92.86	100

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน	ลจ.ชั่วคราว	ลจ.ประจำ	รวม
รวมทั้งหมด	7	16	3	6	32
คิดเป็นร้อยละ	22	50	9	19	100

ตารางที่ 2.7 จำนวนบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญา เอก	รวม
รวมทั้งหมด	2	20	10	42	74
คิดเป็นร้อยละ	2.70	27.03	13.51	56.76	100

ตารางที่ 2.8 จำนวนหลักสูตรแยกตามหน่วยงานคณะ

หน่วยงาน	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
รวมทั้งหมด	0	14	6	20
คิดเป็นร้อยละ	.0	70.0	30.0	100

ตารางที่ 2.9 สถิติการพัฒนาบุคลากร รายปี *

ปี พ.ศ.	47	48	49	50	51	52	53	รวม
								(ครั้ง)
การเสวนา	0	1	3	3	2	9	2	20
ประชุมวิชาการ	34	62	72	131	125	202	33	659
ฟังบรรยาย	3	1	0	1	6	10	1	22
ศึกษาดูงาน	3	2	2	8	9	40	6	70
สัมมนา/สัมมนาเชิง	12	17	23	30	43	45	9	179
ปฏิบัติการ								
อบรม/อบรมเชิงปฏิบัติการ	23	26	19	22	63	89	6	248
รวม	75	109	119	195	248	395	57	1198

* ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของคณะ เริ่มดำเนินการรววปี 52 ดังนั้นสถิติปี ปี 47-51 เป็นการบันทึกย้อนหลัง

ตารางที่ 2.10 จำนวนงานวิจัยและเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก

ปี พ.ศ.	จำนวนงานวิจัย (รายการ)	การนำเสนอผลงาน (รายการ)	จำนวนเงิน (บาท)
2548	53	88	47,581,533
2549	50	81	69,752,684
2550	50	68	60,058,126
2551	49	63	73,315,552
2552	51	10	57,410,857
รวม	253	310	308,118,752

4. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยมหิดล

4.1 ประวัติของมหาวิทยาลัยมหิดล

ยุคโรงศิริราชพยาบาล

22 มีนาคม พ.ศ. 2429

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์

พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งคณะคอมมิตีจัดสร้างโรงพยาบาล และ

พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ 200 ชั่ง (16 ,000 บาท) ให้เป็นทุน คณะคอมมิตี ขอพระราชทานที่ดินส่วนหนึ่งของวังหลัง ซึ่งร้างอยู่ตั้งแต่ รัชกาลที่ 3 มาเป็นที่สร้างโรงพยาบาลแห่งแรก

31 พฤษภาคม พ.ศ. 2430 สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ สิ้นพระชนม์เมื่อเสด็จการพระเมรุ แล้วพระราชทานสิ่งของทั้งปวงในงานพระเมรุ พร้อมทั้งเงินพระมรดกของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอพระองค์นี้ จำนวน 700 ชั่ง (56,000 บาท) ให้โรงพยาบาล

26 เมษายน พ.ศ. 2431 เสด็จพระราชดำเนินเปิด โรงพยาบาล

31 ธันวาคม พ.ศ. 2431 พระราชทานนามโรงพยาบาลว่า “**โรงศิริราชพยาบาล**”

ยุคโรงเรียนแพทยากร

มีนาคม พ.ศ. 2432 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชนาอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนแพทย์ขึ้น

พฤษภาคม พ.ศ. 2432 เปิดโรงเรียนแพทย์ขึ้น ณ โรงศิริราชพยาบาล รับนักเรียนซึ่งมีความรู้อ่านออกเขียนได้ ใช้เวลาเรียน 3 ปี จบแล้วได้รับประกาศนียบัตรแพทย์ ซึ่งนักเรียนแพทย์รุ่นแรก มี 15 คน

1 มกราคม พ.ศ. 2434 นายแพทย์ฮอร์ช บี แมคฟาร์แลนด์ เข้ารับราชการเป็นอาจารย์สอนนักเรียนแพทย์

พ.ศ. 2435 นักเรียนแพทย์รุ่นแรกสำเร็จการศึกษา มีจำนวน 9 คน

31 พฤษภาคม พ.ศ. 2436 ตั้งชื่อโรงเรียนแพทย์ว่า “**โรงเรียนแพทยากร**”

พ.ศ. 2439 สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ให้สร้างโรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลขึ้น ในบริเวณ โรงศิริราชพยาบาล นับเป็นโรงเรียนพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทย

พ.ศ. 2440 สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภา ผ่องศรี พระบรมราชินีนาถ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ โปรดเกล้าฯ ให้สร้างตึกเรียน และเรือนพักนักเรียนแพทย์ขึ้นใหม่

ยุคโรงเรียนราชแพทยาลัย

3 มกราคม พ.ศ. 2443 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินเปิดตึกโรงเรียนแพทย์ และพระราชทานนามโรงเรียน

แพทยากรใหม่ว่า โรงเรียนราชแพทยาลัย ในโอกาสนั้น โปรดเกล้าฯ พระราชทานประกาศนียบัตร ให้แพทย์ รุ่นที่ 8 จำนวน 9 คน และพยาบาลรุ่นแรก จำนวน 10 คนด้วย

พ.ศ. 2445 นายแพทย์ ชอร์ช บี แมคฟาร์แลนด์ (ศาสตราจารย์พระอภัยวิทยาคม) เป็นผู้อำนวยการทั้งฝ่ายโรงพยาบาล และฝ่ายโรงเรียนแพทย์

พ.ศ. 2446 ขยายหลักสูตรแพทย์ประกาศนียบัตร เป็น 4 ปี

พ.ศ. 2456 พระเจ้าน้องยาเธอพระองค์เจ้ารังสิตประยูรศักดิ์ (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยา ชัยนาท - นเรนทร) ผู้ช่วยปลัดทูลฉลองกระทรวงธรรมการ โปรดให้ปรับปรุง การศึกษาแพทย์ โดยเพิ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์พื้นฐาน และขยายหลักสูตรแพทย์ เป็น 5 ปี และรับ นักเรียนจบชั้นมัธยมปีที่ 6

พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นชัยนาท นเรนทร เป็นผู้บัญชาการราชแพทยาลัย เลิกการสอน วิชาแพทย์ไทย ใน หลักสูตรแพทย์ประกาศนียบัตร เปิดสอน ประกาศนียบัตร แพทย์ปรุงยา (เภสัชศาสตร์) หลักสูตร 3 ปี

26 มีนาคม พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ สถาปนา "โรงเรียนข้าราชการพลเรือน ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" เป็น "จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย"

6 เมษายน พ.ศ. 2460 รวมโรงเรียนราชแพทยาลัย เป็น "คณะแพทยศาสตร์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น "คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล"

พ.ศ. 2461 ขยายหลักสูตรแพทย์ประกาศนียบัตร เป็น 6 ปี โดย 4 ปีแรกเรียนวิชา เตรียมแพทย์และปรีคลินิกที่คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และ 2 ปีหลัง เรียนวิชาคลินิกที่ศิริราช

พ.ศ. 2462 ศาสตราจารย์ เอ.จี. เอลลิส เข้ามาเป็นอาจารย์สอนพยาธิวิทยาเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2464 เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เสนาบดีกระทรวงธรรมการ รับพระบรมราชโองการท่าจดหมายถึงมูลนิธิ ร็อกกีเฟลเลอร์ ขอให้เข้ามาช่วยปรับปรุงการศึกษาแพทย์ มูลนิธิฯ ส่ง นายแพทย์ ริชาร์ด เอ็ม เพียร์ส ประธานกรรมการฝ่ายแพทยศาสตร์ศึกษาเข้ามาดูกิจการของ การศึกษาแพทย์ในประเทศไทย ในการเจรจากับกระทรวงธรรมการ ได้กราบทูลเชิญสมเด็จพระเจ้า

น้องยาเธอเจ้าฟ้ามหาดลอดุลยเดช กรมขุนสงขลานครินทร์ ทรงรับภาระเป็นผู้แทนฝ่ายไทยในที่สุด ได้ตกลงกันในหลักการ ดังนี้

1. ขยายหลักสูตรแพทย์เป็นระดับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต
2. ย้ายปรึคลินิกกลับมา ศิริราช
3. มูลนิธิฯ ส่งศาสตราจารย์เข้ามาช่วยวางหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน
4. ให้ทุนแก่อาจารย์ไทยไปศึกษาต่อต่างประเทศ
5. จัดสร้างอาคาร โรงพยาบาลศิริราช โดยออกเงินฝ่ายละครึ่ง สมเด็จพระเจ้าฟ้าฯ กรมขุนสงขลานครินทร์ได้พระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์ ให้สร้างตึก 2 หลัง พระราชทานทุนให้แพทย์ไทยไปศึกษาต่อต่างประเทศอีกจำนวนมาก และในบางระยะยังทรงเป็นพระอาจารย์สอนนิสิตแพทย์ด้วย

พ.ศ. 2466 รับนิสิตเตรียมแพทย์ปริญญารุ่นแรกจากนักเรียนจบชั้นมัธยมปีที่ 8 ต่อมา มูลนิธิฯ ได้ขยายความช่วยเหลือไปถึงโรงเรียนพยาบาล และคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ด้วย

พ.ศ. 2471 แพทย์ปริญญารุ่นแรกสำเร็จการศึกษา

24 กันยายน พ.ศ. 2472 สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้ามหาดลอดุลยเดช กรมขุนสงขลานครินทร์ สิ้นพระชนม์โปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนพระราชอิสริยยศักดิ์ เป็นสมเด็จพระเจ้าพี่ยาเธอ เจ้าฟ้ากรมหลวงสงขลานครินทร์ ในพระราชพิธีพระราชทานเพลิง นิสิตแพทย์ได้รับเกียรติให้อัญเชิญเครื่องประกอบพระราชอิสริยยศในรั้วขบวนด้วย

25 ตุลาคม พ.ศ. 2473 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินี เสด็จพระราชดำเนิน ไปพระราชทานปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต ให้แพทย์ปริญญารุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ณ ห้องประชุมตึกอักษรศาสตร์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมกันนั้นได้พระราชทานเหรียญรางวัลให้ผู้ที่ได้คะแนนเป็นเยี่ยมด้วย

พ.ศ. 2475 ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาแพทยศาสตรดุษฎีบัณฑิต 1 คน และแพทย์หญิงสำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตในปีนี้ 3 คน

ยุคมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 ได้สถาปนามหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ โดยแยก คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล, คณะทันตแพทยศาสตร์, คณะเภสัชศาสตร์, คณะสัตว

แพทยศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตั้งเป็นมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ อยู่ในสังกัด
กระทรวงการสาธารณสุข

25 พฤษภาคม พ.ศ. 2491 จัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ ตามพระราชกฤษฎีกาจัด
วางระเบียบราชการกรมมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ในกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2491
และจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

พ.ศ. 2498 โอนคณะสัตวแพทยศาสตร์ ไปสังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พ.ศ. 2499 จัดการเปิดสอนเตรียมเภสัชในคณะเภสัชศาสตร์ และจัดตั้งโรงเรียน
เทคนิคการแพทย์ขึ้น ทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ เพื่อการเรียนการสอนสำหรับผลิตนักเทคนิค
การแพทย์ และเพื่อบริการตรวจทางห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาลศิริราช และ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

พ.ศ. 2500 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราช
โองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้งคณะเทคนิคการแพทย์ขึ้นในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

28 ตุลาคม พ.ศ. 2502 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระ
บรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์เชียงใหม่ ใน
มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ เพื่อจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ขึ้นใหม่อีกคณะหนึ่งที่จังหวัดเชียงใหม่ มี
หน้าที่จัดการศึกษาฝ่ายแพทยศาสตร์ และฝ่ายวิชาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย (จากราชกิจจา
นุเบกษา วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2502 เล่มที่ 6 ตอนที่ 102)

28 มีนาคม พ.ศ. 2503 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มี
พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้ง คณะอายุรศาสตร์เขตร้อน (ปัจจุบันเป็นคณะ
เวชศาสตร์เขตร้อน) และคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ปัจจุบันเป็นคณะวิทยาศาสตร์) ใน
มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ โดยที่สมควรอบรมความรู้เรื่องอายุรศาสตร์เขตร้อนโดยละเอียดแก่
บรรดาแพทย์ทั้งหลาย ตลอดจนทำการศึกษาวิจัยเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์
เกี่ยวกับโรคเขตร้อนแห่งประเทศไทย และปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาชั้นเตรียมวิทยาศาสตร์
การแพทย์ และให้มีการศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ในชั้นปริญญาตรี โท และ เอก ขึ้น (จากราช
กิจจานุเบกษา 5 เมษายน พ.ศ. 2503 ตอนที่ 28 เล่ม 77)

หลังจากมีการจัดตั้งคณะทั้งสองข้างต้นแล้วยังได้ตราพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งคณะ
แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ ขึ้นแทนคณะแพทยศาสตร์เชียงใหม่ ด้วยเหตุผลที่ว่า
โรงเรียนแพทย์ทุกแห่งจำเป็นต้องมีโรงพยาบาลเพื่อให้นักศึกษาแพทย์ใช้เป็นที่ฝึกฝนอบรม จึงได้

โอนโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ของกรมการแพทย์มาสังกัดคณะแพทยศาสตร์เชียงใหม่ และเปลี่ยนชื่อคณะแพทยศาสตร์เชียงใหม่เป็นคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลนครเชียงใหม่

3 กันยายน พ.ศ. 2503 โอนมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ไปสังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี

พ.ศ. 2504 เริ่มระบบแพทย์ฝึกหัด โดยบังคับแพทย์ที่จบใหม่ต้องไปฝึกหัดในโรงพยาบาลที่ทางการรับรองเป็นเวลา 1 ปี จึงจะขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์แผนปัจจุบันได้ ระหว่างฝึกหัดได้รับเงินเดือนและได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและอาหาร

28 มีนาคม พ.ศ. 2505 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ครั้งที่ 77 อนุมัติจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยเป็นคณะ ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ โดยแบ่งเป็น 3 แผนก วิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก มีคณะกรรมการบัณฑิตวิทยาลัยคณะหนึ่งประกอบด้วย อธิการบดี เป็นประธาน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยเป็นรองประธาน เลขานุการมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และหัวหน้าแผนกวิชาคณะนี้เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 10 คน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และมีเลขานุการคณะเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาภายหลังขั้นปริญญาบัณฑิต

14 มกราคม พ.ศ. 2507 มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2507 โดยมาตรา 6 ทวิ ให้มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มีอำนาจจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย หรือ สถาบันวิชาการชั้นสูง เพื่อการศึกษาหรือการวิจัยขึ้นในมหาวิทยาลัยแพทย์ (ราชกิจจานุเบกษา วันที่ 21 มกราคม 2507 เล่มที่ 81 ตอนที่ 7)

4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2507 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแพทย์ ช่วยเหลือ ปรับปรุงคุณภาพและสมรรถภาพของแพทย์ รวมทั้งเกื้อหนุนทันตแพทย์ ให้มีความรู้เหมาะสมกับสมัยและช่วยวิจัยปัญหาการแพทย์การสาธารณสุข

27 กรกฎาคม พ.ศ. 2508 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี ในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ขึ้นใหม่อีกคณะหนึ่ง เพื่อผลิตแพทย์ อาจารย์ พยาบาล ผดุงครรภ์อนามัย และพนักงานวิทยาศาสตร์ ตลอดจนบริการประชาชน ผู้ป่วยไข้ (จากราชกิจจานุเบกษา 3 สิงหาคม

พ.ศ. 2508 เล่ม 82 ตอนที่ 61 หน้า 604) และ โอนคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ จากมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ไปสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

7 มิถุนายน พ.ศ. 2511 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศ ว่าโดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ พญาไท และคณะเภสัชศาสตร์ พญาไท ในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ขึ้นใหม่อีก 2 คณะ โดยคณะทันตแพทยศาสตร์ พญาไท มีหน้าที่จัดการศึกษาด้าน ทันตแพทยศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ พญาไท มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์

พ.ศ. 2512 โอนคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ไปสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปลี่ยนชื่อคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นคณะวิทยาศาสตร์

ยุคมหาวิทยาลัยมหิดล

21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์ โดยจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ เรียกว่า "มหาวิทยาลัยมหิดล" มีขอบเขตดำเนินงานกว้างขวางยิ่งขึ้น ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2512 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม "มหิดล" อันเป็นพระนามของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อมหาวิทยาลัยแทนชื่อมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์เดิม (จากราชกิจจานุเบกษา วันที่ 1 มีนาคม 2512 เล่มที่ 86 ตอนที่ 17)

14 ธันวาคม พ.ศ. 2512 จัดตั้งคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (จากราชกิจจานุเบกษา 13 มกราคม พ.ศ. 2513 เล่ม 87 ตอนที่ 3 หน้า 34)

27 มีนาคม พ.ศ. 2513 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5 นายกสภามหาวิทยาลัย ได้แจ้งให้ทราบว่าตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 2 วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2512 ให้ อัญเชิญสมเด็จพระราชชนนีฯ ดำรงตำแหน่งกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้ทรงรับเชิญแล้ว โดยมี นาย ศัญญา ธรรมศักดิ์ และนายพจน์ สารสิน เป็นรองประธานกรรมการ และกรรมการ อีกจำนวนประมาณ 35 คน และได้มีการประชุมครั้งแรก ณ วังสระประทุม เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2513 ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องมหาวิทยาลัยมหิดลขอซื้อที่ดิน 1,241 ไร่เศษ ที่ อ.ศาลายา จังหวัด นครปฐม ระยะทาง 21 ก.ม. จากวงเวียนใหญ่ ธนบุรี เลี้ยวขวาเข้าสาย 4 ผ่านบริเวณพุทธมณฑลเข้าไปอีก 6 ก.ม. ด้านเหนือจดถนนไปอำเภอนครชัยศรีขนานกับทางรถไฟตรงสถานีศาลายาด้านใต้ติดกับบริเวณพุทธมณฑล ซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดลได้ขอซื้อ เพื่อขยายกิจการของมหาวิทยาลัยมหิดลจาก

ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้อำนวยการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เห็นชอบตามอาณาเขตดังกล่าว

18 มกราคม พ.ศ. 2514 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 7 ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าคณะรัฐมนตรีมีมติ เห็นชอบกับข้อเสนอของประธานกรรมการบริหารพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ที่ว่าเห็นชอบด้วยในการจัดซื้อที่ดิน ที่ตำบลศาลายา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สำหรับโครงการขยายการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนการก่อสร้าง หรือโครงการที่จะดำเนินการในสถานที่ใหม่นี้ ให้มหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำเสนอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พิจารณาภายในกรอบของแผนพัฒนาการฯ ฉบับที่ 3 และขอให้สำนักงานงบประมาณ พิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดสรรเงินงบประมาณ ในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ส่วนในเรื่องการทำสัญญาซื้อขายที่ดิน และการชำระเงินงวดแรก ขอให้กระทรวงการคลัง และสำนักงานงบประมาณ ร่วมกันเจรจาทำความตกลง กับสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ต่อไป

สำหรับคณะกรรมการที่ได้ตั้งขึ้นเพื่อจัดทำแผนหลักได้ประชุมกันหลายครั้ง และสรุปความเห็นของที่ประชุมได้ดังต่อไปนี้คือ

1. แผนหลักที่ศาลายา ควรทำเป็นแผนที่สมบูรณ์ระยะ 20 ปี โดยกำหนดความสำคัญของโครงการ และระยะเวลาไว้การดำเนินการจะเลือกดำเนินการตามความเหมาะสม
2. โครงการที่ควรดำเนินการในขั้นต้น คือ
 - จัดให้จัดการศึกษาปี 1 - 2 ของทุกคณะ ไปศึกษาที่ศาลายาให้มากที่สุด
 - เพิ่มการรับนักศึกษา โดยมีนโยบายเน้นหนักไปในทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการบริหารจัดการการศึกษาและอื่นๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบในอนาคต
 - ควรให้คณะวิทยาศาสตร์ขยายจำนวนนักศึกษาศาสตร์ และขยายการผลิตอาจารย์มหาวิทยาลัยในสาขาวิชาต่างๆ เช่น ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ ชีววิทยา ฯลฯ ได้มากขึ้น
 - ควรให้คณะต่างๆ ซึ่งมีบริเวณคับแคบมีโอกาสปรับปรุงขยายสถานที่ เช่น คณะเทคนิคการแพทย์ และโรงเรียนพยาบาลศิริราชฯ เป็นต้น
 - โครงการก่อตั้งคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะดำเนินได้รวดเร็ว

ยิ่งขึ้น ต่อไปอาจขยายการผลิตผู้ที่มีความรู้ระดับกลาง ซึ่งประเทศกำลังขาดแคลนอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีอาจารย์และอุปกรณ์เหมาะสม

17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ดำเนินการ ขยายที่ดินที่ตำบลศาลาษา จังหวัดนครปฐม เนื้อที่ 1,242 ไร่ 20 ตารางวา ขยายให้มหาวิทยาลัย ใช้เป็นพื้นที่ขยายกิจการ พระมหากรุณาธิคุณครั้งนี้ นับได้ว่าเป็นพระราชปณิธานสืบเนื่อง เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลสามารถเริ่มดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชประสงค์ให้เป็นที่ยอมรับทัดเทียมได้ในเวลาอันรวดเร็ว

14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 จัดตั้งสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (จากราชกิจจานุเบกษา 7 ธันวาคม พ.ศ. 2514 เล่ม 88 ตอนที่ 136 หน้า 810)

13 เมษายน พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 121 ประกาศให้ โอนคณะทันตแพทยศาสตร์ คณะที่ 1 และคณะเภสัชศาสตร์ คณะที่ 1 ไปสังกัดเป็นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2515

พ.ศ. 2515 โอนมหาวิทยาลัยมหิดล จากสำนักนายกรัฐมนตรีไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

23 มิถุนายน พ.ศ. 2515 ยกฐานะ โรงเรียนพยาบาลศุภครุรักษ์และอนามัย ที่จัดตั้งในปี พ.ศ. 2439 เป็นคณะพยาบาลศาสตร์ (จากราชกิจจานุเบกษา 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2515 เล่ม 89 ตอนที่ 103 ฉบับพิเศษ หน้า 16 ประกาศ ณ วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2515)

15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515 ที่ประชุมเห็นชอบกับแผนและการคำนวณโครงการศาลาษาของมหาวิทยาลัยมหิดล ตามที่ ศาสตราจารย์นายแพทย์สวัสดิ์ สกุลไทย รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาเสนอ

พ.ศ. 2516 ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ อนุมัติให้ตัดคำว่า "พญาไท" ท้ายคำของคณะทันตแพทยศาสตร์พญาไท และคณะเภสัชศาสตร์พญาไท

28 สิงหาคม พ.ศ. 2518มหาวิทยาลัยมหิดล ส่งโฉนดที่ดินตำบลศาลาษาขึ้นทะเบียนราชพัสดุ

พ.ศ. 2519 เริ่มดำเนินการก่อสร้างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลาษา โดยมีปัญหาในการดำเนินการ เช่น การจำกัดของงบประมาณ ระยะเวลาของการก่อสร้างอยู่ในสมัยซึ่งประเทศชาติมีความยุ่งยากทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมหลายประการ ราคาน้ำมันขยับสูงขึ้น

อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบถึงราคาวัสดุก่อสร้าง และค่าแรงงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย เกิดการขาดแคลนวัสดุก่อสร้าง ขาดแคลนช่างฝีมือ นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยมหิดลเองก็มีปัญหาในการดำรงความมุ่งหมาย และนโยบาย เพราะใช้เวลาวางแผนและดำเนินการต่อเนื่องนานนับสิบปี

13 มกราคม พ.ศ. 2520 จัดตั้งสถาบันวิจัยโภชนาการ โดยประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแบ่งส่วนราชการ และภาควิชาในมหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2520) ประกาศ ณ วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2520 นายธานินทร์ กรัยวิเชียร นายกรัฐมนตรี (จากราชกิจจานุเบกษา 25 มกราคม พ.ศ. 2520 เล่ม 94 ตอนที่ 8 หน้า 23)

2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 38 ศาสตราจารย์ณัฐภรมรประวัติ รองอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาและวางแผน ได้แถลงการดำเนินงาน และความคืบหน้าของโครงการสาขา จากนั้นได้มีการตั้งกรรมการดำเนินงานขึ้น 1 ชุด โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาและวางแผน เป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว ได้จัดวางแผนผังหลัก และได้เริ่มการดำเนินงานในระยะแรกเมื่อเดือน พฤศจิกายน 2517

30 มกราคม พ.ศ. 2521 ยกฐานะโครงการการศึกษาและวิจัยสิ่งแวดล้อมที่จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2516 เป็นคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ โดยประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแบ่งส่วนราชการและภาควิชาในมหาวิทยาลัยมหิดล ประกาศ ณ วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2521 (จากราชกิจจานุเบกษา เล่ม 95 ตอนที่ 18 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521)

พ.ศ. 2523 มหาวิทยาลัยมหิดลมีหนังสือถึงกรมธนารักษ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้จัดหาที่ดินราชพัสดุที่อยู่ใกล้บริเวณที่ตั้งของหน่วยงานทั้ง 3 เขตของมหาวิทยาลัย และมีพื้นที่เพียงพอเพื่อก่อสร้างอาคารสำนักงานมหาวิทยาลัย และหลังจากนั้น 3 สัปดาห์ กรมธนารักษ์ แจ้งอนุญาตให้มหาวิทยาลัยใช้พื้นที่ที่ราชพัสดุ ที่แขวงบางยี่ขัน เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ

30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524 มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขึ้น เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ และนักวิชาการในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามประกาศแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับที่ 2 ของทบวงมหาวิทยาลัย (พระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 98 ตอนที่ 205 ฉบับพิเศษหน้า 13)

23 กรกฎาคม พ.ศ. 2526 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลา โดยระยะแรกมีหน่วยงานที่ได้เข้าไปปฏิบัติงานตามลำดับดังนี้

- สำนักสัตว์ทดลองแห่งชาติ (เดิมชื่อ โครงการศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ)

ตั้งแต่สิงหาคม พ.ศ. 2521

- ศูนย์สาธิต (เดิมชื่อ โครงการศูนย์สาธิต) ตั้งแต่พฤษภาคม พ.ศ. 2523
- คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ตั้งแต่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2524
- คณะวิทยาศาสตร์ (ในส่วนที่รับผิดชอบการเรียนของนักศึกษาปีที่ 1)

ตั้งแต่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2525

- คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ตั้งแต่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2526
- สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน (เดิมชื่อศูนย์ฝึกอบรมและ

พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานแห่งอาเซียน) ตั้งแต่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2526

21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2526 สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท ย้ายสำนักงานจากตึกอำนวยการ ชั้น 2 คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล ไปปฏิบัติงานในสำนักงานใหม่ของสถาบันที่สาธิต ตั้งแต่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2526

มีนาคม พ.ศ. 2527 สถาบันวิจัยโภชนาการ ย้ายสำนักงานจากคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ไปปฏิบัติงานในสำนักงานใหม่ของสถาบันที่สาธิต ตั้งแต่ มีนาคม พ.ศ. 2527

พ.ศ. 2528 แพทย์รุ่นที่จบการศึกษา 2527 รับประทานปริญญาปี 2528 เป็นรุ่นแรกที่เรียนภายใน 6 ปี โดยรวมแพทย์ฝึกหัดไปด้วย ฉะนั้นจึงไม่ต้องไปเป็นแพทย์ฝึกหัดอีก 1 ปี

14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ฯ เสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นองค์ประธาน ในพิธียกเสาเอกเรือนไทย "ศูนย์วิจัยวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์" นับเป็นสิริมงคลแก่หน่วยงานนี้เป็นอย่างยิ่ง ทางมหาวิทยาลัยได้ใช้งบประมาณในการก่อสร้างอาคารเป็นเงินทั้งสิ้น 9 ล้านบาท โดยทางคุณระเบียบ คุณเกษม เป็นผู้บริจาคให้ 5 ล้านบาท และมหาวิทยาลัยสมทบให้อีก 4 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2530 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราช ดำเนินทรงเปิดเรือนไทยดังกล่าว

4 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ยกฐานะกองห้องสมุด ที่จัดตั้งเป็น กองสังกัดสำนักงานอธิการบดี เมื่อปี พ.ศ. 2519 ให้เป็นสำนักหอสมุด และยกฐานะ โครงการศูนย์คอมพิวเตอร์ ที่จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2523 โดยสังกัดสำนักงานอธิการบดี ให้เป็นสำนักคอมพิวเตอร์ตามลำดับ (จากราชกิจจานุเบกษา 8 สิงหาคม พ.ศ. 2529 เล่ม 103 ตอนที่ 140 ฉบับพิเศษ หน้า 20)

15 กันยายน พ.ศ. 2530 ยกฐานะโครงการศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติที่จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 เป็นสำนักสัตว์ทดลองแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอนที่ 191 ฉบับพิเศษ หน้า 13 - 14)

11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2530 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2503 โดยยกเลิกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2512 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 197 ลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2515(ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2530 เล่ม 104 ตอนที่ 229)

18 กรกฎาคม พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารสำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล เชียงสะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้า ฝั่งธนบุรี และมหาวิทยาลัยได้ย้ายสำนักงานอธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และศูนย์ประยุกต์และบริการวิชาการ มาทำการ ณ อาคารใหม่

6 ตุลาคม พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2531 มหาวิทยาลัยจึงได้ยกฐานะศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามโครงการความช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่น ตั้งแต่ พ.ศ.2525 ขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทางด้านส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินงานวิจัยและให้บริการด้านการเรียน การสอน เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีตลอดจน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุขมูลฐานของประเทศ ในกลุ่มสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกอยู่ด้วย ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางการเรียนการสอน และการวิจัย และความรู้ ทางด้านสาธารณสุขมูลฐาน ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นผลดีแก่ประเทศ ผู้เป็นสมาชิกด้วยกันและเป็นการกระชับสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา 11 ตุลาคม 2531 เล่ม 105 ตอนที่ 164 ฉบับพิเศษ หน้า 1 - 3)

4 ธันวาคม พ.ศ. 2532 โครงการการศึกษาปริญญาตรี สำหรับนักเรียนนานาชาติ ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียน สำหรับนักเรียนนานาชาติ ในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

18 ธันวาคม พ.ศ. 2532 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งศูนย์ศาลาชา มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2532 การขยายพื้นที่ทำการของมหาวิทยาลัย ไปยังตำบลศาลาชา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โครงการศูนย์ศาลาชา ซึ่งจัดตั้งเป็นการภายในตั้งแต่ พ.ศ. 2517 เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการก่อสร้างมหาวิทยาลัยในพื้นที่ดังกล่าว การประกาศจัดตั้งศูนย์ศาลาชา ขึ้นในมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการยกฐานะโครงการศูนย์ศาลาชา ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ประสานงานด้านการจัดการศึกษาวิชาพื้นฐาน สำหรับนักศึกษาทุกคณะในชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 ซึ่งเรียนร่วมกันในพื้นที่ดังกล่าว และเป็นหน่วยงานบริหาร และให้บริการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานเรื่องการจัดการศึกษาต่อเนื่องในลักษณะสหสาขาวิชา (ราชกิจจานุเบกษา 25 ธันวาคม 2532 เล่ม 106 ตอนที่ 227 ฉบับพิเศษ หน้า 1 - 3)

18 สิงหาคม พ.ศ. 2533 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2533 โดยจัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นเพื่อ ผลิตบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งช่วยลดสภาวะขาดแคลนบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี และสนองนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน ที่มีโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานศักยภาพขีดความสามารถและ ความพร้อมเปิดสอนสาขาวิชาด้านวิศวกรรมศาสตร์ (จากราชกิจจานุเบกษา 29 สิงหาคม 2533 เล่ม 107 ตอนที่ 158 ฉบับพิเศษ หน้า 23 -25)

10 ตุลาคม พ.ศ. 2534 เริ่มดำเนินการก่อสร้างกลุ่มอาคารอำนวยการ อาคารเรียน และปฏิบัติการรวมของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในพื้นที่มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลาชา

มหาวิทยาลัยมหิดลมีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วย สำนักอธิการบดี, คณะ 14 คณะ, สถาบัน 8 สถาบัน, สำนัก 4 สำนัก, ศูนย์ - ศูนย์ และวิทยาลัย 6 วิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีสถาบันสมทบอีก 20 แห่ง หน่วยงานต่างๆ ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกัน 3 พื้นที่ คือ

- 1) พื้นที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ 72 ไร่ เป็นที่ตั้งของ
 - คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
 - คณะเทคนิคการแพทย์
 - คณะพยาบาลศาสตร์
- 2) พื้นที่เขตราษฎร์เทพ กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 198 ไร่ แบ่งเป็น 3 บริเวณ บริเวณถนนศรีอยุธยาเป็นที่ตั้งของ

- คณะเภสัชศาสตร์

บริเวณถนนพระราม 6 เป็นที่ตั้งของ

- คณะวิทยาศาสตร์

- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

- สำนักคอมพิวเตอร์

- ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

- สถาบันนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

บริเวณถนนราชวิถี ซึ่งมีบริเวณติดต่อกับถนน โยธีอีกด้านหนึ่งด้วยเป็นที่ตั้งของ

- คณะสาธารณสุขศาสตร์

- คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

- โครงการศูนย์ทดสอบวัคซีน

- คณะทันตแพทยศาสตร์

4) พื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีเนื้อที่ 1,239 ไร่

1 งาน 61 ตารางวา เป็นที่ตั้งของ

- สำนักงานอธิการบดี

- งานตรวจสอบภายใน

- คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

- คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

- คณะวิศวกรรมศาสตร์

- คณะวิทยาศาสตร์ (เฉพาะส่วนที่ดำเนินการสอนนักศึกษาชั้นปีที่ 1-2)

- บัณฑิตวิทยาลัย

- คณะสัตวแพทยศาสตร์

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

- สถาบันวิจัยโภชนาการ

- สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

- สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน

- สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว

- สถาบันอนุชิววิทยาและพันธุศาสตร์

- สำนักหอสมุด

- สำนักสัตว์ทดลองแห่งชาติ
- ศูนย์ศาลาษา
- ศูนย์ประยุกต์และบริการวิชาการ
- วิทยาลัยราชสุดา
- วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา
- วิทยาลัยนานาชาติ
- วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
- วิทยาลัยศาสนศึกษา

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลยังมีหน่วยงานที่ตั้งภายนอกมหาวิทยาลัย คือ **วิทยาลัยการจัดการ** ตั้งอยู่ 2 แห่ง คือ เลขที่ 18 ชั้น 4 อาคาร 2 อาคารไทยพาณิชย์ ปาร์คพลาซ่า ถนนรัชดาภิเษก เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สำหรับการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติ และเลขที่ 183 ชั้น 13 อาคารวีณาการ ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร สำหรับการเรียนการสอนหลักสูตรภาษาไทย และมหาวิทยาลัยมหิดลได้ดำเนิน โครงการขยายการจัดการศึกษา ไปยังส่วนภูมิภาค 3 แห่งใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี , จังหวัดนครสวรรค์ , จังหวัดอำนาจเจริญ ตามนโยบายขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปยังส่วนภูมิภาคอย่างมีคุณภาพ

4.2 ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดล

ปณิธาน มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ มุ่งความรู้ คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ มีมาตรฐานสากล เน้นการวิจัย การศึกษาบริการวิชาการ และเป็นศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อคุณภาพแห่งชีวิตและสังคม

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดผลงานวิจัยในระดับสากล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และการประยุกต์
2. จัดการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับสากล
3. พัฒนาและให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

4. ให้นำสังคมไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของชุมชนและสร้างสังคมเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คุณภาพชีวิตและการดำรงชีวิตในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
6. บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานวิชาการ การบริการสังคม และระบบบริหาร
7. ทำหน้าที่เป็นศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ และเครือข่ายการประยุกต์ผลงานวิจัย เพื่อการพัฒนาคนและสังคม

4.3 การจัดหลักสูตรและสาขาวิชา

มหาวิทยาลัยมหิดล มีการจัดการเรียนการสอนระดับต่างๆ โดยมีหลักสูตร ซึ่งผู้สนใจสามารถเข้าไปศึกษาในแต่ละหลักสูตรในคณะและสถาบันต่างๆ ดังนี้

คณะ มี 17 คณะ คือ

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| - คณะทันตแพทยศาสตร์ | - คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| - คณะเทคนิคการแพทย์ | - คณะเวชศาสตร์เขตร้อน |
| - คณะพยาบาลศาสตร์ | - คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ |
| - คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี | - คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| - คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล | - คณะสาธารณสุขศาสตร์ |
| - คณะเภสัชศาสตร์ | - คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ |
| - คณะวิทยาศาสตร์ | - บัณฑิตวิทยาลัย |
| - คณะศิลปศาสตร์ | - คณะกายภาพบำบัด |
| - คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | |

สถาบัน มี 7 สถาบัน คือ

- | | |
|------------------------------|--|
| - สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ | - สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย |
| - สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน | - สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล |
| - สถาบันวิจัยประชากรและสังคม | - สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว |
| - สถาบันวิจัยโภชนาการ | |

วิทยาลัย มี 6 วิทยาลัย คือ

- วิทยาลัยการจัดการ
- วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
- วิทยาลัยนานาชาติ
- วิทยาลัยราชสุดา
- วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา
- วิทยาลัยศาสนศึกษา

ศูนย์ มี 6 ศูนย์ คือ

- ศูนย์จัดคปัญญศึกษา
- ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา (ไม่มีการเรียนการสอน)
- ศูนย์สิทธิมนุษยชนศึกษาและการพัฒนาสังคม
- ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี
- ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ(ไม่มีการเรียนการสอน)
- ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก(ไม่มีการเรียนการสอน)

วิทยาเขต มี 3 วิทยาลัย คือ

- วิทยาเขตอำนาจเจริญ(ยัง ไม่มีการเรียนการสอน)
- วิทยาเขตนครสวรรค์(ยัง ไม่มีการเรียนการสอน)
- วิทยาเขตกาญจนบุรี

4.4 หน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศูนย์จัดคปัญญศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดวิสัยทัศน์ในการผลักดันมหาวิทยาลัยให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยขับเคลื่อนประชาคมด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยจะศึกษาในศูนย์จัดคปัญญศึกษา

4.4.1 ประวัติของศูนย์จัดคปัญญศึกษา

ด้วยข้อจำกัดของการศึกษา และการเรียนรู้ ทั้งวิชาความรู้มาตรฐาน และวิชาความรู้ชั้นสูง ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เรื่องต่างๆ อันเป็นเรื่องนอกตัว แม้มีความจำเป็น แต่เมื่อขาดการเรียนรู้เรื่องในตัวก็ขาดความสมบูรณ์ในตัวเอง เอียงข้าง แยกส่วน จนมีอาจเชื่อมโยงกับความเป็นจริงเกิดความบีบคั้น ทั้งในตัวเองและระหว่างกัน ในสังคม เป็นต้นเหตุของปัญหาต่างๆ ในสังคมจนเกิดวิกฤติ ภาวะแห่งอนาคตของมนุษยชาติจึงอยู่ที่การเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน (Transformative Learning) ทั้งในตัวเอง (Personal Transformation) เชิงองค์กร (Organizational

Transformation) และสังคม (Social Transformation) การเคลื่อนไหว ด้านการศึกษาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาจึงก่อตัวขึ้น โดยภาคีเครือข่ายจิตตปัญญาศึกษา อันเป็นการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มผู้ที่สนใจในการเข้าร่วมหารือ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านนี้ขึ้นในสังคมไทย

สมาชิกในเครือข่ายดังกล่าว อาทิ เครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิ พระไพศาล วิสาโล นายแพทย์ประเวศ วะสี ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ และจากที่อื่น ๆ ทั้งที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันอาศรมศิลป์ เสริมสิกขาลัย สถาบันการศึกษาสัตยาไส สถาบันขวัญเมือง ศูนย์คุณธรรม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เสถียรธรรมสถาน และมูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ จากหลากหลายสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ แพทย์ วิศวกรรม การศึกษา ศาสนา สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ เป็นต้น จะพัฒนาตัวเองเป็นวิทยากร และอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญขึ้นไว้ในสังคมไทย จำนวนมากขึ้นๆ และเป็นกำลังสำคัญที่จะทำให้การศึกษาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาเกิดขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั่วไปในหลักสูตรการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ

จากความพยายามและความตั้งใจที่จะขับเคลื่อนตามแนวทางดังกล่าว จึงมีมติจากสภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ 390 วันที่ 19 กรกฎาคม 2549 ให้จัดตั้งศูนย์จิตตปัญญาศึกษาขึ้น ในมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา ให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษาไทย ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ และมีความมุ่งหวังที่จะเห็นการศึกษาไทยได้นำเอาแนวคิดนี้มาบูรณาการ ในการจัดการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง ได้จัดการเรียนการสอนในระดับมหัศจรรย์ ในปีการศึกษา 2551 มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อาทิ การเรียนรู้แบบบูรณาการและพหุสาขาสรรพศาสตร์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน และมีปรัชญาหลักที่เชื่อว่า จะสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ ใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง และสมดุลทั้งกาย ใจและจิตวิญญาณ มีความรู้ ความสามารถและทักษะไปใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ปัญญาและความรักความเมตตา ทั้งในระดับ บุคคล องค์กรและสังคม บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม นับเป็นการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เริ่มจากการตระหนักในการเรียนรู้ของคนในองค์กรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

4.4.2 หลักสูตร

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

ชื่อหลักสูตร

(ภาษาไทย) : ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

(ภาษาอังกฤษ) : Graduate Diploma Program in Transformative Facilitation

ชื่อปริญญา

ชื่อภาษาไทย:

ชื่อเต็ม : ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง)

ชื่อย่อ : ป. บัณฑิต (การจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง)

ชื่อภาษาอังกฤษ:

ชื่อเต็ม : Graduate Diploma Program (Transformative Facilitation)

ชื่อย่อ : Grad. Dip. (Transformative Facilitation)

ความเป็นมาของหลักสูตร

ปัจจุบันมนุษย์ต้องเผชิญความท้าทายต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลก คือ ความซับซ้อน (Complexity) ที่ทวีความรุนแรงอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน มนุษย์ต้องดิ้นรนแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ทำให้ถอยห่างจากตัวเองมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงปัจเจก และสังคมตามมา ในขณะเดียวกัน มนุษย์ต้องการกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ที่สามารถเชื่อมโยงกับสรรพสิ่งและความเป็นจริงของชีวิต กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงนับเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานภายในของบุคคล องค์กร และสังคม เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว ดังนั้น การนำเรื่องการพัฒนากระบวนการที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การศึกษาในระบบจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศ

ปรัชญาของหลักสูตร

กระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อให้มนุษย์รู้จักและเข้าใจตัวเอง จากประสบการณ์ตรง มีสติเป็นฐาน และเรียนรู้ที่จะวิพากษ์ตนเองตามความเป็นจริง อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในบุคคล (Personal Transformation) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Transformation) และการเปลี่ยนแปลงในสังคม (Social Transformation) ต่อไป หลักสูตรมุ่งผลิตบัณฑิตผู้สามารถเป็นกระบวนการผู้จัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Facilitator) ที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน สามารถสร้างและ

ออกแบบกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีทักษะและจรรยาบรรณในการเป็นกระบวนการผู้จัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อศึกษาจบหลักสูตรแล้ว บัณฑิต

เปลี่ยนแปลง

- 1) สามารถอธิบายถึงความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 2) สามารถสร้างและออกแบบกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- 3) มีทักษะและจรรยาบรรณในการเป็นกระบวนการผู้จัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

เปลี่ยนแปลง

คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

กว่า 2 ปี

- 1) สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีทุกสาขาวิชา
- 2) ได้แต้มระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00
- 3) มีประสบการณ์ในการทำงานหลังจบการศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2 ปี

สมัครเข้าศึกษาตามดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ระบบการศึกษา

ใช้ระบบการศึกษาแบบหน่วยกิต เป็นแบบทวิภาค ปีการศึกษาหนึ่ง แบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษาดลอดหลักสูตร ไม่เกิน 3 ปีการศึกษา

การลงทะเบียนเรียน

- 1) นักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียนแบบเต็มเวลา (full time)
- 2) จำนวนหน่วยกิตในการลงทะเบียนไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต แต่ไม่เกิน 15 หน่วยกิต ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ หรือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การคัดเลือกผู้เข้าศึกษา

- 1) การสอบข้อเขียน และ/หรือ
- 2) การสอบสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ ตามประกาศของบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าศึกษาขั้นสุดท้ายให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรจัดการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต โดยศึกษารายวิชาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

คุณสมบัติของบัณฑิต

บัณฑิตจากหลักสูตรนี้จะพัฒนาคุณภาพภายในตนเอง มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงของตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคม การจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงขององค์กรกำลังเป็นที่ต้องการอย่างมากของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงมิติด้านในของบุคคลในองค์กร ซึ่งบัณฑิตจากหลักสูตรฯ จะสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในวงกว้างต่อไป

ค่าใช้จ่ายในการศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการศึกษาดลอดหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น 70,000 บาท

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง Master of Arts Programme in Contemplative Education and Transformative Learning

ชื่อปริญญา

ชื่อภาษาไทย:-

ชื่อเต็ม ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง)

ชื่อย่อ ศศ.ม. (จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง)

ชื่อภาษาอังกฤษ:-

ชื่อเต็ม Master of Arts (Contemplative Education and Transformative Learning)

ชื่อย่อ M.A. (Contemplative Education and Transformative Learning)

ความเป็นมา

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเกิดจากแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิและองค์กรหลายฝ่าย ที่เห็นพ้องต้องกันว่า กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์มาถึงจุดที่ต้องมีการทบทวนขนานใหญ่ การศึกษาวิชาการนอกตัวเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถแก้วิกฤตการณ์ต่างๆ และไม่สามารถนำพาสังคมไปสู่สุขภาวะได้ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดการจัดการเรียนการสอนในระดับมหาบัณฑิตตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา ในปีการศึกษา 2551 ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อาทิ การเรียนรู้แบบบูรณาการและผสานสรรพศาสตร์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน

ปรัชญา

บัณฑิตเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ ใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝนตนเองอย่าง ต่อเนื่องและสมดุลทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ไปใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ปัญญา และความรักความเมตตา ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน องค์กร และ สังคม บนพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ หลักสูตรมุ่งผลิตบัณฑิตที่

- 1) มีความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ ใฝ่เรียนรู้ฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง และสมดุลทั้งกาย ใจและจิตวิญญาณ
- 2) สามารถนำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ชุมชน องค์กร และสังคม
- 3) มีความตระหนัก เข้าใจ และภาคภูมิใจในบทบาท ภาระหน้าที่ คุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อของนักวิชาการ นักวิจัย นักบริหาร และผู้ที่ปฏิบัติงาน

คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

- 1) สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี ไม่จำกัดสาขาวิชา

- 2) ได้แต้มระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ไม่ต่ำกว่า 2.50
- 3) ผู้ที่มีคุณสมบัติเกินจากเกณฑ์ข้อ 1 และข้อ 2 อาจได้รับการพิจารณา
คัดเลือกให้สมัครเข้า ศึกษาตามดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะคณบดีบัณฑิต
วิทยาลัย
- 4) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านใน ใฝ่เรียนรู้และฝึกฝนตนเองอย่าง
สม่ำเสมอ

ระบบการศึกษา

ใช้ระบบการศึกษาแบบหน่วยกิต เป็นแบบ ทวิภาค ปีการศึกษาหนึ่ง แบ่ง
ออกเป็น 2 ภาคการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษาดลอดหลักสูตร ไม่เกิน 2 ปีการศึกษา

การลงทะเบียนเรียน

- 1) นักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียนแบบเต็มเวลา (full time)
- 2) จำนวนหน่วยกิตในการลงทะเบียนไม่น้อยกว่า 9 หน่วยกิต แต่ไม่เกิน 15
หน่วยกิต ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ หรือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา

การวัดผล

การวัดผลเป็น ไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา

เกณฑ์การสำเร็จการศึกษา

- 1) ต้องศึกษารายวิชาต่างๆ ตามโครงสร้างของหลักสูตร คือ ศึกษารายวิชา ไม่น้อยกว่า 25 หน่วยกิต และทำวิทยานิพนธ์ 12 หน่วยกิต รวมจำนวนหน่วยกิตที่ต้องศึกษาดลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 37 หน่วยกิต โดยต้องได้แต้มระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00
- 2) ต้องสอบผ่านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล หรือสถาบันอื่นที่บัณฑิตวิทยาลัยรับรอง หรือมีคะแนน TOEFL ตั้งแต่ 500 คะแนนขึ้นไป (paper based) หรือ 173 คะแนน (computer based) หรือ 61 คะแนน (internet based) หรือ มีคะแนน IELTS ไม่ต่ำกว่า 5.5
- 3) ต้องเสนอวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ) และสอบผ่านปากเปล่า
ขั้นสุดท้าย ตามข้อ บังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

4) จัดเตรียมผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงานวิทยานิพนธ์จะต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมวิชาการที่มีรายงานการประชุม

กรรมการบริหารหลักสูตร

ที่ปรึกษา

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.อนุชาติ พวงสำลี
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพ.ธนา นิลชัยโกวิทย์
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ สุวรรณบุบผา
- 4) อาจารย์ ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ
- 5) อาจารย์ ดร.ชลลดา ทองทวี
- 6) อาจารย์ ดร.มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ
- 7) อาจารย์ศุภชัย พงศ์ภคเชิธร
- 8) อาจารย์อดิศร จันทรสุข
- 9) อาจารย์ธีระพล เต็มอุดม

กรรมการ

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กอบแก้ว มโนมัยพิบูลย์ ประธานกรรมการ
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพรรณ กุลดิลก กรรมการ
- 3) อาจารย์ ดร.จิรัฐกาล พงศ์ภคเชิธร กรรมการ
- 4) อาจารย์ ดร.พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์ กรรมการและเลขานุการ
- 5) นางสาวฐิติกรณีย์ ขาววิไชย ผู้ช่วยเลขานุการ

คุณสมบัติของบัณฑิต

บัณฑิตจากหลักสูตรนี้จะพัฒนาคุณภาพภายในตนเอง และเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ด้านในของมนุษย์ โดยเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกของตนเอง องค์กร ชุมชน และสังคม ลักษณะของบัณฑิตเช่นนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้บัณฑิตจะตอบสนองต่อนโยบายของประเทศไทยในด้านการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านใน ซึ่งจะเป็นที่ต้องการขององค์กร และชุมชนที่หลากหลาย

ค่าใช้จ่ายในการศึกษา

ค่าใช้จ่ายในการศึกษาตลอดหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น 170,000 บาท

บุคลากรโครงการศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร. อนุชาติ พวงสำลี
รักษาการแทนผู้อำนวยการโครงการศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา
- 2) ดร.จิรัฐกาส พงศ์ภคเชียร
รักษาการแทนผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา
- 3) ดร.หิมาพรธม รักแต่งาม
อาจารย์
- 4) ดร.ศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย
อาจารย์
- 5) วราภรณ์ พิบูลสถาพร
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป(ผู้จัดการศูนย์ฯ)
- 6) อัมรา เขียวกล้า
นักวิชาการเงินและบัญชี
- 7) สุนทรีย์ กลิ่นมรรคผล
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- 8) มាលินี ช้างงาม
นักวิชาการเงินและบัญชี
- 9) ชลลดา ปะบุตร
นักวิชาการศึกษา
- 10) หฤทชญา ยังประดิษฐ
ผู้ช่วยวิจัย
- 11) กฤชกร วงษ์ศรีษะ
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- 12) ชีรวุฒิ โสคนาคะวโร
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวรส บุญนาค (2543) ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล และศึกษาตัวแปรบรรยากาศขององค์กรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 374 คน จากประชากรทั้งสิ้น 7,924 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 109 คน พยาบาลประจำการ 265 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามบรรยากาศขององค์กรและแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบบสอบถามทั้งสองชุดได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง .97 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์หอคดโดยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($x = 3.60$) 2. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร โดยรวมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.62$) 3. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงานการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 42 ($R^2 = 0.42$) โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z = 0.278$ การทำงานเป็นทีม + 0.142 การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน + 0.128 ความรับผิดชอบในงาน - 0.128 การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง + 0.105 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความ

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร 11 โรงพยาบาล จำนวน 396 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาตนเองการสนับสนุนจากองค์กร และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .97 .93 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ([Mean] = 3.91, 3.80 และ 3.53 ตามลำดับ) 2. การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .76$) และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .60$)

พิชชา พันธุ์เจริญ (2546) ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในหอผู้ป่วย ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเที่ยง .95 .90 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. คะแนนเฉลี่ยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X=3.94$, $S.D.=0.36$) 2. บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($t=.41$) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกใน

ระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r=.47$) ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

วิมลรัตน์ อ่องล่อง (2547) ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหาร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมสุขภาพจิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 245 คน ซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆ ของโรงพยาบาลจิตเวชที่ได้รับการคัดเลือกให้กระจายครอบคลุมทุกภาคของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด ได้แก่ การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ เครื่องมือทุกชุดได้รับการตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์คอนบาคแอลฟา มีค่าเท่ากับ .96 .93 และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิตอยู่ในระดับสูง ($[Mean] = 3.78, S.D. = .46$) 2. การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ($r = .331$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ($r = .636$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล แบบสอบถามภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งมีค่าเท่ากับ .96, .93 และ .88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง ([Mean] = 3.42) แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง ([Mean] = 3.67) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ([Mean] = 3.09) 2. ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .445$) 3. แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .413$)

ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548) ทำวิทยานิพนธ์เรื่องอิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคล ในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อนกระบวนการ และผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (3) อิทธิพลแบบปรับโดยการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อประเภทของครูและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 397 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยายและภาคสรุปอ้างอิง และการวิเคราะห์ LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้ (1) ครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีระดับของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านกระบวนการมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านผลผลิตและด้านปัจจัยป้อน สำหรับตัวแปรในองค์ประกอบความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตที่มีค่าสูงสุดคือการมีความรอบรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและพัฒนาการด้านวิชาชีพ (2) โมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคลด้านปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิตในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้อง

กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์ = 4.16, องศาอิสระ = 14, ค่า $P = .99$, GFI = 1.00, AGFI = .99) (3) ผลการศึกษาอิทธิพลแบบปรับ โดยการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ ของความต้องการจำเป็นระดับบุคคล ในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ประเภทของครูและการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งอิทธิพลแบบปรับต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นระดับบุคคล ในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้โมเดลมีรูปแบบลักษณะโครงสร้างเป็นแบบเดียวกัน แต่มีค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์ อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในและภายนอก พารามิเตอร์ของเมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรแฝงภายในและภายนอก บนตัวแปรสังเกตได้หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรภายในและภายนอกสังเกตได้ไม่เท่ากัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ และนำเสนอแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีกรณีศึกษา คือ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดทบทวนปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าจากข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย โดย ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารดังนี้

1) เอกสารเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานและรายงานผลการปฏิบัติของงานหน่วยงานภายในของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดทบทวนปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

2) รายงานประจำปีของหน่วยงาน

3) แผนงานประจำปีของหน่วยงาน

4) แบบเสนอโครงการของหน่วยงาน

5) ระเบียบข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและมหาวิทยาลัยมหิดล

6) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ในกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยจะเฝ้าสังเกตอยู่ข้างนอก ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยใช้กรอบแนวคิดในการสังเกตของ Lofland (1971 :14-15) ที่ให้ความสนใจในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) การกระทำ (Acts) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยตรงหรืออาจเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์ช่วงเวลาสั้นๆ

2) กิจกรรม (Activities) หรือการกระทำร่วมกันของบุคลากรในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม

3) ความหมาย (Meaning) คือ การให้ความหมายของการกระทำหรือกิจกรรม โดยคำพูดที่แสดงออกของผู้ให้ข้อมูล (Actor's Verbal) อธิบายความหมายและทิศทางของการกระทำต่อเหตุการณ์และคุณลักษณะต่างๆ บุคลากรในองค์กร เช่น ความเข้าใจ อุดมการณ์ ทัศนคติต่างๆ ทั้งทางบวกและทางลบ

4) การมีส่วนร่วม (Participation) ของบุคลากรในองค์กรในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5) ความสัมพันธ์ (Relationship) ของบุคลากรในองค์กรในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6) สภาพสังคม (Setting) สภาพพื้นที่ที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันระหว่างการกระทำ กิจกรรม ความหมาย การมีส่วนร่วม และลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey by Questionnaire) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล และระดับวินัยทั้ง 5 ของ Peter M. Senge ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมมหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 ประชากร(Population) และกลุ่มตัวอย่าง (Sample)

3.1.1 คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

1) ประชากร อาจารย์ 43 คน เจ้าหน้าที่ 32 คน และ นักศึกษามัธยมศึกษา 453 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ทั้งหมด 96 คน ประกอบด้วย

บุคลากร (ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่) จำนวน	49 คน
นักศึกษา จำนวน	47 คน

3.1.2 ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

1) ประชากร ผู้บริหาร 2 อาจารย์ 2 คน เจ้าหน้าที่ 8 คน นักศึกษามัชฌิมจิตศึกษา 26 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ทั้งหมด 27 คน ประกอบด้วย

บุคลากร (ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่) จำนวน 12 คน

นักศึกษา	จำนวน	15 คน
----------	-------	-------

3.2 การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร และระดับวินัยทั้ง 5 ของบุคลากรเพื่อส่งเสริมมหาวิทยาลัยไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยคำถามในแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) สภาพการณ์ส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยทั้ง 5 ของบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปทดลองเก็บข้อมูล

3.3.1 การทดลอง (Try out) เครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 10 คน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นชนิดตรวจคำตอบ (Checklist) และมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) โดย สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรมจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้ดำเนินการจัด โครงการ/กิจกรรม และปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.1 ประเด็นในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) จุดเริ่มต้นการนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กร
- 2) ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกและปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 3) บทบาทของบุคลากรในหน่วยงานที่มีส่วน ในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 4) การตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 5) ก่อนและหลังการปรับองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 6) บริบทจากภายนอก(กระแสโลก, กระแสสังคม) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 7) องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ การนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย

2) การวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล (Typological Analysis) คือ การจำแนกข้อมูลตามกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะด้านระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ และปัจจัยส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ที่มีความเป็นไปได้และมีความเหมาะสม ในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารายการเรียนรู้ออกเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา นำเสนอผลการศึกษารายการเรียนรู้ออกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ศูนย์จัดคปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ให้กับบุคลากรและนักศึกษา

ตอนที่ 3 ระดับวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 ของบุคลากรและนักศึกษา

การแปลความหมายของคะแนน ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความคิดเห็น โดยเอาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด กำหนดเป็นเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิสแก้ว 2535, หน้า 23-24)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมและประเมินตนเองอยู่ใน ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมและประเมินตนเองอยู่ใน ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมและประเมินตนเองอยู่ใน ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมและประเมินตนเองอยู่ใน ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการส่งเสริมและประเมินตนเองอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

1.1 สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้ออกเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

1.2 ปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ
พลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์จิตต
ปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 ปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์
จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งมีรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้

I. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพกลุ่มตัวอย่างบุคลากร

สถานภาพ	บุคลากร มจร.		บุคลากร ม.มหิดล	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	23	46.94	4	33.33
หญิง	26	53.06	8	66.67
อายุ				
18-22 ปี	0	0.00	0	0.00
23-27 ปี	9	18.37	6	50.00
28-32 ปี	10	20.41	2	16.67
33-37 ปี	9	18.37	2	16.67
38-42 ปี	11	22.45	1	8.33
43-47 ปี	4	8.16	0	0.00
48-52 ปี	6	12.24	1	8.33
52 ปีขึ้นไป	0	0.00	0	0.00
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	10.20	0	0.00
ปริญญาตรี	19	38.78	7	58.34
ปริญญาโท	7	14.29	1	8.33
ปริญญาเอก	18	36.73	4	33.33
ตำแหน่ง				
ผู้บริหาร	4	8.16	2	16.67
อาจารย์	15	30.61	2	16.67
เจ้าหน้าที่อื่นๆ	30	61.23	8	66.67

ตาราง 4.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.06) มีอายุระหว่าง 38-42 ปี (ร้อยละ 22.45) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 38.78) และส่วนใหญ่มิได้ตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อื่นๆ (ร้อยละ 61.23)

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.67) มีอายุระหว่าง 23-27 ปี (ร้อยละ 50.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.34) และส่วนใหญ่มิได้ตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่อื่นๆ (ร้อยละ 66.67)

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา

สถานภาพ	นักศึกษา มจร.		นักศึกษา ม.มหิดล	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	20	42.55	6	40
หญิง	27	57.45	9	60
อายุ				
18-22 ปี	1	2.13	0	0.00
23-27 ปี	26	55.32	0	0.00
28-32 ปี	10	21.27	2	13.33
33-37 ปี	9	19.15	7	46.67
38-42 ปี	1	2.13	3	20
43-47 ปี	0	0.00	2	13.33
48-52 ปี	0	0.00	1	6.67
52 ปีขึ้นไป	0	0.00	0	0.00
ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	40	85.11	15	100.00
ปริญญาเอก	7	14.89	0	0.00

ตาราง 4.2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.45) มีอายุระหว่าง 23-27 ปี (ร้อยละ 55.32) และส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 85.11)

สำหรับในส่วนของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาส่วนใหญ่ของศูนย์จัดคปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60) มีอายุระหว่าง 33-37 ปี (ร้อยละ 46.67) และศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 100)

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของบุคลากร

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญาศึกษา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. เป้าหมายการเรียนรู้						
1.1 คณะกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร	3.80	0.76	มาก	4.17	0.58	มาก
1.2 คณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจน	3.88	0.86	มาก	4.17	0.72	มาก
1.3 คณะจัดกิจกรรมเพื่อให้ความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.73	0.93	มาก	4.08	0.67	มาก
รวม	3.80	0.85	มาก	4.14	0.65	มาก
2. การส่งเสริมการเรียนรู้						
2.1 คณะมีโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนบุคลากร	3.76	1.03	มาก	4.08	0.51	มาก

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวิทยการเรียนรู้ ในส่วนวิทยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของบุคลากร (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวิทยการ เรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวิทยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2.2 คณะมีห้องสมุด และศูนย์ คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ของบุคลากร	3.53	0.92	มาก	4.08	0.51	มาก
2.3 คณะจัดโครงการ ฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้าร่วมโครงการ อย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.83	มาก	3.83	0.72	มาก
2.4 คณะมีการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยใน การปฏิบัติงาน และการจัดการ เรียนการสอน	3.94	1.11	มาก	4.33	0.49	มาก
2.5 คณะให้การสนับสนุน งบประมาณเพื่อส่งเสริมบุคลากร ที่ต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.61	0.89	มาก	4.00	0.60	มาก
2.6 คณะมีการยกย่องชมเชยและ ประกาศเกียรติคุณ หรือนอบ รางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่น	3.84	1.03	มาก	3.83	0.39	มาก
2.7 คณะเผยแพร่ผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการ รับทราบอย่างทั่วถึง	3.92	1.69	มาก	3.83	0.58	มาก
รวม	3.78	1.07	มาก	3.93	0.54	มาก

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของบุคลากร (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
3 การเรียนรู้สิ่งใหม่						
ตลอดเวลา						
3.1 คณะสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	3.69	0.92	มาก	4.00	0.60	มาก
3.2 คณะมีโครงการใหม่ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.55	0.94	มาก	4.00	0.74	มาก
3.3 บุคลากรไม่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อ	3.73	0.95	มาก	4.17	0.58	มาก
คณะ						
3.4 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกคณะอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.91	มาก	4.25	0.45	มาก
รวม	3.67	0.93	มาก	4.11	0.59	มาก
รวมทั้ง 3 ด้านของวินัยที่ 1	3.75	0.95	มาก	4.06	0.59	มาก

ตาราง 4.3 พบว่า ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้านเป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้านการส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการส่งเสริมมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในกา รปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรไม่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของบุคลากรศูนย์จัดคดัปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้านเป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร และคณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้านการส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการส่งเสริมมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในกา รปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกคณะอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45)

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของนักศึกษา

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปปัญหา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. เป้าหมายการเรียนรู้						
1.1 คณะกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา	3.89	1.03	มาก	4.00	0.53	มาก
1.2 คณะส่งเสริมให้นักศึกษาดำเนินเป้าหมายในการทำงานของตนที่ชัดเจน	4.13	0.99	มาก	4.07	0.46	มาก
1.3 คณะจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.13	0.74	มาก	3.80	0.68	มาก
รวม	4.05	0.92	มาก	3.97	0.56	มาก
2. การส่งเสริมการเรียนรู้						
2.1 คณะมีโครงสร้างองค์กร และขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.96	0.72	มาก	4.27	0.46	มาก
2.2 คณะมีห้องสมุด และศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา	4.11	0.70	มาก	3.73	0.46	มาก

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของนักศึกษา (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2.4 คณะมีการส่งเสริมมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน	4.06	0.79	มาก	4.00	0.65	มาก
2.5 คณะให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมนักศึกษาที่ต้องการเรียนรู้ผู้เสมอ	4.02	0.74	มาก	4.00	0.65	มาก
2.6 คณะมีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณ หรือมอบรางวัลให้แก่นักศึกษาที่มีผลงานดีเด่น	4.26	0.97	มาก	4.00	0.65	มาก
2.7 คณะเผยแพร่ผลงานการแข่งขัน การประกวดของนักศึกษา ให้มีการรับทราบ	4.26	0.97	มาก	4.27	0.46	มาก
รวม	4.11	0.81	มาก	4.02	0.55	มาก
3 การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา						
3.1 คณะสนับสนุนส่งเสริมให้นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน	4.28	1.10	มาก	3.80	0.56	มาก

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของนักศึกษา (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
3.2 คณะมีโครงการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.15	0.72	มาก	3.93	0.59	มาก
3.3 นักศึกษาไม่ได้รับผลกระทบต่อผลการศึกษาด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จและไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะ	4.15	0.66	มาก	4.27	0.59	มาก
3.4 คณะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกคณะอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.60	มาก	3.93	0.70	มาก
รวม	4.20	0.77	มาก	3.98	0.61	มาก
รวมทั้ง 3 ด้านของวินัยที่ 1	4.12	0.83	มาก	3.99	0.57	มาก

ตารางที่ 4.4 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคลของนักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อด้าน เป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้นักศึกษาดังเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจนและ คณะมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึง

ความสำคัญของการเรียนรู้ของผู้เสมออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 และค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ตามลำดับ)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้าน การส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณ หรือนอบรางวัลให้แก่ นักศึกษา ที่มีผลงานดีเด่น และ คณะจัดกิจกรรมเพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ของผู้เสมออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 เท่ากัน)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้าน การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะสนับสนุนส่งเสริมให้นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.10)

สำหรับ ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของ นักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้าน เป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้นักศึกษาดำเนินเป้าหมายในการทำงานของตนที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้าน การส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีโครงสร้างองค์กร และ ขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ คณะเผยแพร่ผลงานการแข่งขัน การประกวดของนักศึกษา ให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เท่ากัน)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อต้าน การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษา ไม่ได้รับผลกระทบต่อผลการศึกษา ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59)

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวิทยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง

วิทยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1. เป้าหมายการเรียนรู้				
1.1 คณะกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร	3.80	3.89	4.17	4.00
1.2 คณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนที่ชัดเจน	3.88	4.13	4.17	4.07
1.3 คณะจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.73	4.13	4.08	3.80
รวม	3.80	4.05	4.14	3.97
2. การส่งเสริมการเรียนรู้				
2.1 คณะมีโครงสร้างองค์กร และขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.76	3.96	4.08	4.27
2.2 คณะมีห้องสมุด และศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร	3.53	4.11	4.08	3.73
2.3 คณะจัดโครงการฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการอย่างสม่ำเสมอ	3.84	4.11	3.83	3.87
2.4 คณะมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน	3.94	4.06	4.33	4.00
2.5 คณะให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.61	4.02	4.00	4.00
2.6 คณะมีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณ หรือมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	3.84	4.26	3.83	4.00
2.7 คณะเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึง	3.92	4.26	3.83	4.27
รวม	3.78	4.11	3.93	4.02

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ส.	บุคลากร	น.ส.
3 การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา				
3.1 คณะสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน	3.69	4.28	4.00	3.80
3.2 คณะมีโครงการใหม่ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.55	4.15	4.00	3.93
3.3 บุคลากรไม่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะ	3.73	4.15	4.17	4.27
3.4 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกคณะอย่างสม่ำเสมอ	3.71	4.23	4.25	3.93
รวม	3.67	4.20	4.11	3.98
รวมทั้ง 3 ด้านของวินัยที่ 1	3.75	4.12	4.06	3.99

ตารางที่ 4.5 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคลของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ คณะมีการส่งเสริมมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.33) และนักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ คณะมีโครงสร้างองค์กร และขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และคณะเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งสองข้อ (ค่าเฉลี่ย 4.27)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ คณะมีห้องสมุด และศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.53) คณะให้การ

สนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และคณะมีโครงการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนวินัยที่ 2 รูปแบบความคิดของบุคลากร

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ระดับบุคคล						
1.1 คณะส่งเสริมการทำงานที่สามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่เปิดกว้าง	3.69	0.96	มาก	4.00	0.85	มาก
1.2 คณะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหานั้นในส่วนของตนได้	3.82	0.91	มาก	4.08	0.67	มาก
1.3 คณะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากร	3.80	0.96	มาก	4.17	0.83	มาก
1.4 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความคิดของตนเอง	3.63	0.86	มาก	3.92	0.79	มาก
1.5 คณะมีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียน/การทำงาน ระหว่างกันอยู่เสมอ	3.53	0.96	มาก	4.00	0.60	มาก

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 2 รูปแบบความคิดของบุคลากร (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1.6 บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกัน	4.00	1.14	มาก	4.17	0.72	มาก
รวม	3.75	0.97	มาก	4.06	0.74	มาก
2. ระดับองค์กร						
2.1 คณะมีการพัฒนาระบบการบริหารต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.59	0.86	มาก	3.92	0.67	มาก
2.2 คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเอง	3.45	0.84	ปานกลาง	4.25	0.45	มาก
2.3 คณะมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากร	3.69	0.92	มาก	3.75	0.62	มาก
2.4 คณะจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา	3.57	0.84	มาก	3.83	0.58	มาก
รวม	3.58	0.87	มาก	3.94	0.58	มาก
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 2	3.67	0.92	มาก	4.00	0.66	มาก

ตารางที่ 4.6 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของบุคลากรศูนย์จัดปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากร และบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 และค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 2 รูปแบบความคิดของนักศึกษา

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคืบัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ระดับบุคคล						
1.1 คณะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักศึกษามีความคิดที่เปิดกว้าง	4.55	1.04	มากที่สุด	4.27	0.70	มาก
1.2 คณะส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาในส่วนของตนได้	4.40	0.68	มาก	4.20	0.56	มาก
1.3 คณะทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของผู้อื่น	4.13	0.68	มาก	4.27	0.70	มาก
1.4 คณะเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้จัดการเรียนการสอนที่ตรงกับจิตชอบ ตามความคิดและแนวทางของตนเอง	4.21	1.04	มาก	4.13	0.64	มาก
1.5 คณะมีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียนระหว่างกันอยู่เสมอ	4.38	0.92	มาก	4.00	0.65	มาก
1.6 นักศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมคณะหรือต่างคณะได้เสมอ	4.19	0.71	มาก	4.20	0.56	มาก
รวม	4.31	0.85	มาก	4.18	0.64	มาก

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด
ของนักศึกษา (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการ เรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ระดับองค์กร						
2.1 คณะมีการพัฒนาระบบการ เรียนการสอนแบบต่างๆ เพื่อให้ ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.30	0.75	มาก	4.27	0.59	มาก
2.2 คณะมีรูปแบบและขั้นตอน การทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริม ให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจด้วย ตัวเองมากขึ้น	4.34	0.73	มาก	4.27	0.80	มาก
2.3 คณะมีฐานข้อมูลสนับสนุน การทำงานของบุคลากร	4.11	0.56	มาก	4.07	0.59	มาก
2.4 คณะจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนการสอนให้กับ นักศึกษา	4.19	0.74	มาก	4.13	0.74	มาก
รวม	4.24	0.70	มาก	4.19	0.68	มาก
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 2	4.28	0.78	มาก	4.19	0.66	มาก

ตารางที่ 4.7 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของ
นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่
ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่

สามารถทำให้นักศึกษามีความคิดที่เปิดกว้างอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักศึกษามีความคิดที่เปิดกว้าง และคณะทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เท่ากัน)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และคณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง

วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ส.	บุคลากร	น.ส.
1. ระดับบุคคล				
1.1 คณะส่งเสริมการทำงานที่สามารถทำให้นักศึกษามีความคิดที่เปิดกว้าง	3.69	4.55	4.00	4.27
1.2 คณะส่งเสริมให้นักศึกษารับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาในส่วนของตนได้	3.82	4.40	4.08	4.20

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ส.	บุคลากร	น.ส.
1.3 คณะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากร	3.80	4.13	4.17	4.27
1.4 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความคิดของตนเอง	3.63	4.21	3.92	4.13
1.5 คณะมีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียน/การทำงาน ระหว่างกันอยู่เสมอ	3.53	4.38	4.00	4.00
1.6 บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกัน	4.00	4.19	4.17	4.20
รวม	3.75	4.31	4.06	4.18
2. ระดับองค์กร				
2.1 คณะมีการพัฒนาระบบการบริหารต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง	3.59	4.30	3.92	4.27
2.2 คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น	3.45	4.34	4.25	4.27
2.3 คณะมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากร	3.69	4.11	3.75	4.07
2.4 คณะจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา	3.57	4.19	3.83	4.13
รวม	3.58	4.24	3.94	4.19
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 2	3.67	4.28	4.00	4.19

ตารางที่ 4.8 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิดของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษาของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ คณะส่งเสริมการทำงานที่สามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่เปิดกว้าง (ค่าเฉลี่ย 4.55) คณะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหานั้นส่วนของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และ คณะมีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียน/การทำงาน ระหว่างกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.38)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะหลังงานตั้งแควดล้อมและวัสดุ คือ คณะจัดสภาพแควดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.57) คณะมีการจัดสัมมนา เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียน /การทำงาน ระหว่างกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และคณะ มีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วน วินัยที่ 3 วินัยที่ร่วมของบุคลากร

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะหลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. วินัยที่ตนเองคาด						
1.1 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากร ร่วมกันกำหนดวินัยที่ตนเอง	3.71	0.89	มาก	4.17	0.58	มาก
1.2 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากร ร่วมกันกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตาม วินัยที่ตนเองกำหนดไว้	3.55	0.77	มาก	3.75	0.62	มาก
1.3 คณะมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ให้บุคลากร เกิดความรักในองค์กร	3.49	0.84	ปานกลาง	4.17	0.72	มาก
1.4 คณะมีกลไกส่งเสริมความยึด มั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	3.45	0.84	ปานกลาง	4.08	0.51	มาก
รวม	3.55	0.84	มาก	4.04	0.60	มาก
2. วินัยที่ตนเององค์กร						
2.1 ผู้บริหารสื่อสารวินัยที่ตนเอง คณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและ เข้าใจโดยทั่วกัน	3.51	0.89	มาก	4.33	0.65	มาก

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วน วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2.2 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร	3.47	1.08	ปานกลาง	4.08	0.67	มาก
2.3 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ	3.29	1.08	ปานกลาง	3.92	0.67	มาก
2.2 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร	3.47	1.08	ปานกลาง	4.08	0.67	มาก
2.3 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ	3.29	1.08	ปานกลาง	3.92	0.67	มาก
2.4 บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประกาศสัมพันธ์ อินทราเน็ต เป็นต้น	3.73	0.97	มาก	4.25	0.62	มาก
รวม	3.50	1.01	ปานกลาง	4.15	0.65	มาก
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 3	3.53	0.93	มาก	4.10	0.63	มาก

ตารางที่ 4. 9 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่องวิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากร ศูนย์จัดตปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของ คณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วน วินัยที่ 3 วินัยทัศน์ร่วม ของ นักศึกษา

สภาพการส่งเสริมวินัยการ เรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. วินัยทัศน์เฉพาะตน						
1.1 คณะเปิดโอกาสให้นักศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ	4.26	0.64	มาก	4.27	1.49	มาก
1.2 คณะเปิดโอกาสให้นักศึกษา ร่วมกันกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	3.94	0.70	มาก	4.20	0.56	มาก
1.3 คณะมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ให้นักศึกษา เกิดความรักในคณะ	4.04	0.93	มาก	4.20	0.68	มาก
1.4 คณะมีกลไกส่งเสริมนักศึกษา ให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ	4.19	0.68	มาก	4.13	0.52	มาก
รวม	4.11	0.74	มาก	4.20	0.81	มาก
2. วินัยทัศน์เฉพาะองค์กร						
2.1 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของ คณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและ เข้าใจโดยทั่วกัน	4.13	0.71	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารยอมรับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร	4.19	0.58	มาก	4.20	0.68	มาก
2.3 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่ เสมอ	4.21	0.59	มาก	4.00	0.65	มาก

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วน วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม
ของนักศึกษา (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการ เรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2.4 บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต เป็นต้น	4.26	0.67	มาก	3.87	0.64	มาก
รวม	4.20	0.64	มาก	4.15	0.62	มาก
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 3	4.16	0.69	มาก	4.18	0.72	มาก

ตารางที่ 4. 10 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ
นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่
ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
4.11ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกัน
กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์
อินทราเน็ต อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษา
ศูนย์จัดคปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
0.72)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.49)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เรื่อง วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของ คณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมาก ที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.52)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง

วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม	มจร.		นมทิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1. วิสัยทัศน์เฉพาะตน				
1.1 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ	3.71	4.26	4.17	4.27
1.2 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	3.55	3.94	3.75	4.20
1.3 คณะมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดความรักในองค์กร	3.49	4.04	4.17	4.20
1.4 คณะมีกลไกส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	3.45	4.19	4.08	4.13
รวม	3.55	4.11	4.04	4.20
2. วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร				
2.1 ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของ คณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน	3.51	4.13	4.33	4.53
2.2 ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร	3.47	4.19	4.08	4.20
2.3 คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ	3.29	4.21	3.92	4.00

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
2.4 บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต เป็นต้น	3.73	4.26	4.25	3.87
รวม	3.50	4.20	4.15	4.15
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 3	3.53	4.16	4.10	4.18

ตารางที่ 4. 11 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร และนักศึกษาของ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของ คณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน (ค่าเฉลี่ย 4.33 และค่าเฉลี่ย 4.53 ตามลำดับ) นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของ คณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต เป็นต้น และ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.29) คณะมีกลไก ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.45) และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากร

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ฝ่ายปฏิบัติการ						
1.1 คณะจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในคณะ ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟัง	3.69	1.02	มาก	4.33	0.65	มาก
1.2 คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะทั้งบุคลากรและนักศึกษา	3.71	0.89	มาก	4.42	0.79	มาก
1.3 คณะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละและแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม	3.59	0.93	มาก	4.08	0.67	มาก
1.4 คณะสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมในการทำงาน	3.69	0.85	มาก	4.17	0.83	มาก
1.5 คณะส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม	3.65	1.15	มาก	4.42	1.62	มาก
รวม	3.67	0.97	มาก	4.28	0.91	มาก

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากร (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ฝ่ายบริหาร						
2.1 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.76	0.95	มาก	4.17	0.58	มาก
2.2 ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และนักศึกษา	3.69	1.28	มาก	4.17	0.72	มาก
2.3 คณะจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม	3.76	1.30	มาก	4.08	0.51	มาก
2.4 คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น รางวัลการวิจัย เป็นต้น	3.55	0.98	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด
2.5 คณะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส	3.73	1.44	มาก	4.08	0.67	มาก
รวม	3.70	1.19	มาก	4.22	0.60	มาก
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 4	3.69	1.08	มาก	4.25	0.76	มาก

ตารางที่ 4.12 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอัน

ดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.19) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และคณะจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 และค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.30 ตามลำดับ)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากรศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา และคณะส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.62 ตามลำดับ)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย อยู่ในระดับมาก ที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.95 และค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษา

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ฝ่ายปฏิบัติการ						
1.1 คณะจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในคณะ ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟัง	4.30	0.69	มาก	4.20	0.56	มาก
1.2 คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา	4.23	0.81	มาก	4.27	0.59	มาก
1.3 คณะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละและแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม	4.09	0.78	มาก	4.40	0.74	มาก
1.4 คณะสนับสนุนให้นักศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมในการทำงาน	4.26	0.71	มาก	4.20	0.68	มาก
1.5 คณะส่งเสริมให้นักศึกษาเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม	4.21	0.81	มาก	4.27	0.80	มาก
รวม	4.22	0.76	มาก	4.27	0.67	มาก

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษา (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ฝ่ายบริหาร						
2.1 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษา ทุกคน	4.34	0.67	มาก	4.47	1.46	มาก
2.2 ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟัง ความคิดเห็นจากนักศึกษา	4.23	0.60	มาก	4.27	0.59	มาก
2.3 คณะจัดสถานที่และสภาพ แวดล้อมที่เอื้อการเรียนรู้เป็นทีม	4.38	1.13	มาก	4.13	0.74	มาก
2.4 คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น	4.30	0.59	มาก	4.13	0.52	มาก
2.5 คณะมีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นทีมของนักศึกษาที่ ชัดเจน โปร่งใส	4.34	0.60	มาก	4.53	0.52	มากที่สุด
รวม	4.32	0.72	มาก	4.31	0.77	มาก
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 4	4.27	0.74	มาก	4.29	0.72	มาก

ตารางที่ 4.13 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความ เชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในคณะ ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟังอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ นักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละและแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ใน ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของนักศึกษาที่ชัดเจน โปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1. ฝ่ายปฏิบัติการ				
1.1 คณะจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในคณะ ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟัง	3.69	4.30	4.33	4.20
1.2 คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา	3.71	4.23	4.42	4.27
1.3 คณะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละและแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม	3.59	4.09	4.08	4.40
1.4 คณะสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมในการทำงาน	3.69	4.26	4.17	4.20

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ส.	บุคลากร	น.ส.
1.5 คณะส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม	3.65	4.21	4.42	4.27
รวม	3.67	4.22	4.28	4.27
2. ฝ่ายบริหาร				
2.1 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.76	4.34	4.17	4.47
2.2 ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และนักศึกษา	3.69	4.23	4.17	4.27
2.3 คณะจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม	3.76	4.38	4.08	4.13
2.4 คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น	3.55	4.30	4.58	4.13
2.5 คณะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรที่ชัดเจนโปร่งใส	3.73	4.34	4.08	4.53
รวม	3.70	4.32	4.22	4.31
รวมทั้ง 2 ด้านของวินัยที่ 4	3.69	4.27	4.25	4.29

ตารางที่ 4.14 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.58) และ คณะส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม (ค่าเฉลี่ย 4.42) นักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ คณะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 4.53)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.55) คณะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจ เสียสละและแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม (ค่าเฉลี่ย 3.59) และคณะส่งเสริมให้บุคลากร เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบของบุคลากร

สภาพการส่งเสริมวินัยการ เรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. คิดเป็นกลยุทธ์						
1.1 คณะให้บุคลากรมีการ พัฒนาระบบการวางแผนงาน ล่วงหน้า เพื่อให้การทำงาน เป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน	3.61	1.06	มาก	4.08	0.79	มาก
1.2 คณะเปิดโอกาสให้มีการ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.61	0.91	มาก	3.75	0.62	มาก
1.3 คณะให้บุคลากรวิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุด แข็งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.53	0.87	มาก	4.08	0.79	มาก
1.4 คณะส่งเสริมให้บุคลากรเกิด ความคิดสร้างสรรค์	3.82	1.13	มาก	4.00	0.74	มาก

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบของบุคลากร (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญหา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1.5 คณะมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร	3.47	0.96	ปานกลาง	4.00	0.85	มาก
รวม	3.61	0.99	มาก	3.98	0.76	มาก
2. คิดทันการ						
2.1 ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาคณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ	3.57	1.35	มาก	4.08	0.79	มาก
2.2 คณะมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาคณะการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล	3.27	1.06	ปานกลาง	3.75	0.75	มาก
รวม	3.42	1.21	ปานกลาง	3.92	0.77	มาก
3. เห็นประโยชน์						
3.1 คณะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบ	3.57	1.00	มาก	3.83	0.72	มาก
3.2 การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร	3.61	0.84	มาก	4.08	0.67	มาก
รวม	3.59	0.92	มาก	3.96	0.70	มาก
รวมทั้ง 3 ด้านของวินัยที่ 5	3.54	1.04	มาก	3.95	0.74	มาก

ตารางที่ 4.15 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ บุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.04)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากความคิดที่แตกต่างกันและที่เหมือนกันโดยผ่านกระบวนการระดมความคิดอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดทันการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.21) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะ ต่างๆในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร กิจกรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ บุคลากรศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการคิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และคณะให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เท่ากัน)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดทันการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะ ต่างๆอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.35)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานที่เกิดจากการรวม

ศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร
กิจกรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67)

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ
ของนักศึกษา

สภาพการส่งเสริมวินัยการ เรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1. คิดเป็นกลยุทธ์						
1.1 คณะให้นักศึกษามีการพัฒนา ระบบการวางแผนการเรียนการ สอนที่กำหนดไว้ และเกิด ประสิทธิภาพ	4.34	0.94	มาก	4.13	0.64	มาก
1.2 คณะเปิดโอกาสให้มีการ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.38	0.68	มาก	4.20	0.77	มาก
1.3 คณะให้นักศึกษาวิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุด แข็งในการเรียนอยู่เสมอ	4.28	0.71	มาก	3.87	0.64	มาก
1.4 คณะส่งเสริมให้นักศึกษาเกิด ความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจาก ความคิดที่แตกต่างกันและที่ เหมือนกัน โดยผ่านกระบวนการ ระดมความคิด	4.04	0.69	มาก	4.07	0.80	มาก
1.5 คณะมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้ นักศึกษาเสียสละและอุทิศตนเพื่อ ส่วนรวม	4.21	0.69	มาก	4.00	0.76	มาก
รวม	4.25	0.74	มาก	4.18	0.72	มาก

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ ในส่วนวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบของนักศึกษา (ต่อ)

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
2. คิดทันการ						
2.1 ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาคณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการตั้งจากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ	4.13	0.74	มาก	4.00	0.85	มาก
2.2 คณะมีการจัดฝึกอบรมนักศึกษา ในการแก้ไขปัญหาคณะการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล	4.13	0.68	มาก	4.00	0.76	มาก
รวม	4.13	0.71	มาก	4.00	0.78	มาก
3. เឹងทันประโยชน์						
2.3 คณะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังนักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงาน โครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล	4.36	1.24	มาก	3.73	0.70	มาก
2.4 การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม	4.23	0.70	มาก	3.93	0.70	มาก
รวม	4.30	0.97	มาก	3.83	0.70	มาก
รวมทั้ง 3 ด้านของวินัยที่ 5	4.27	0.81	มาก	4.00	0.73	มาก

ตารางที่ 4.16 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการ ปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดทันการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะจะพิจารณา ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะ ต่างๆ และคณะมีการจัดฝึกอบรม นักศึกษา ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ตามลำดับ)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ เห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมอบอำนาจการตัดสินใจ ไปยัง นักศึกษาที่เป็น คณะกรรมการดำเนินงาน โครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24)

สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ นักศึกษาศูนย์จัดตั้งปัญหาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.73)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิด โอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการ ปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ คิดทันการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะจะพิจารณา ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะ ต่างๆ และคณะมีการจัดฝึกอบรม นักศึกษา ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ตามลำดับ)

ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ต่อการ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในขณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70)

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ส.	บุคลากร	น.ส.
1. คิดเป็นกลยุทธ์				
1.1 คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.61	4.34	4.08	4.13
1.2 คณะเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.61	4.38	3.75	4.20
1.3 คณะให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.53	4.28	4.08	3.87
1.4 คณะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากความคิดที่แตกต่างกันและที่เหมือนกัน โดยผ่านกระบวนการระดมความคิด	3.82	4.04	4.00	4.07
1.5 คณะมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร	3.47	4.21	4.00	4.00
รวม	3.61	4.25	3.98	4.18
2. คิดทันการ				
2.1 ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์ จากแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ	3.57	4.13	4.08	4.00
2.2 คณะมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล	3.27	4.13	3.75	4.00
รวม	3.42	4.13	3.92	4.00

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบการส่งเสริมวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
3. เล็งเห็นประโยชน์				
3.1 คณะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล	3.57	4.36	3.83	3.73
3.2 การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลายๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม	3.61	4.23	4.08	3.93
รวม	3.59	4.30	3.96	3.83
รวมทั้ง 3 ด้านของวินัยที่ 5	3.54	4.27	3.95	4.00

ตารางที่ 4. 17 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ คณะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล (ค่าเฉลี่ย 4.36) คณะเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.38) และ คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ คณะมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล (ค่าเฉลี่ย 3.27) คณะมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.47) และคณะให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. การประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ของบุคลากรและนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของบุคคล

วินัยด้านความเป็นเลิศของบุคคล	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคืบัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.86	0.68	มาก	4.00	0.43	มาก
2) ท่านได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.69	มาก	4.00	0.43	มาก
3) ท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอกคณะอยู่สม่ำเสมอ	3.69	0.68	มาก	3.92	0.51	มาก
4) ท่านกระตือรือร้น สนใจค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา	3.80	0.79	มาก	4.08	0.51	มาก
5) ท่านศึกษา ค้นคว้า วิจัยและติดตามข่าวสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และวิชาชีพเป็นประจำ	3.76	0.97	มาก	4.08	0.79	มาก
6) ท่านเรียนรู้ฝึกฝนทักษะและความรู้ความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองและผลงานตลอดเวลา	3.78	0.85	มาก	4.17	0.72	มาก
7) ท่านเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	3.82	0.88	มาก	4.00	0.74	มาก
8) ท่านเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.90	0.77	มาก	3.92	0.67	มาก

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของบุคคล (ต่อ)

วินัยด้านความเป็นเลิศ ของบุคคล	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
9) ท่านจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนา ตนและสร้างผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	3.96	1.06	มาก	4.08	0.79	มาก
10) ท่านสำรวจและปรับปรุง แก้ไขตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ ทราบถึงความสามารถ จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองอันจะ นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	0.69	มาก	4.08	0.51	มาก
11) ท่านสามารถควบคุมตนเอง และจัดการกับสถานการณ์และ ความตึงเครียดที่เกิดขึ้นอย่างมี สติและสร้างสรรค์	3.65	0.88	มาก	3.75	0.62	มาก
12) ท่านรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุง การทำงานอยู่เสมอ	3.82	0.81	มาก	4.08	0.51	มาก
รวม	3.81	0.81	มาก	4.01	0.60	มาก

ตาราง 4.18 พบว่า ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของ บุคลากร คณะพลังงานซึ่งแวดล้อมและวิศดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

บุคลากร เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรเรียนรู้ฝึกฝนทักษะและความรู้ความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองและผลงานตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของนักศึกษา

วินัยด้านความเป็นเลิศ ของบุคคล	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน และต้อง บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.28	0.62	มาก	4.07	0.70	มาก
2) ท่านได้ให้ความสำคัญ ต่อการเรียนรู้และมี การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	4.00	0.66	มาก	4.00	0.53	มาก
3) ท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษา งาน เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายในและ ภายนอกคณะอยู่ สม่ำเสมอ	4.19	0.74	มาก	4.07	0.46	มาก
4) ท่านกระตือรือร้น สนใจกันคว้า และเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.09	0.69	มาก	3.93	0.46	มาก

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวิทยการเรียนรู้ วิทยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของนักศึกษา (ต่อ)

วิทยด้านความเป็นเลิศ ของบุคคล	ระดับการส่งเสริมวิทยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
5) ท่านศึกษา ค้นคว้า วิจัย และติดตามข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทหน้าที่และวิชาชีพ เป็นประจำ	4.09	0.62	มาก	4.07	0.46	มาก
6) ท่านเรียนรู้ฝึกฝน ทักษะและความรู้ ความสามารถ เพื่อการ ปรับปรุงพัฒนาตนเอง และผลงานตลอดเวลา	4.04	0.69	มาก	4.07	0.70	มาก
7) ท่านเปิดโลกแห่งการ เรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้และการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.23	0.63	มาก	4.20	0.68	มาก
8) ท่านเลือกใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่เหมาะสมใน การเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	4.17	0.70	มาก	4.13	0.74	มาก
9) ท่านจัดสรรเวลาเพื่อ พัฒนาตนเองและสร้าง ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.17	0.73	มาก	4.07	0.70	มาก

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 1 ด้านความเป็นเลิศของนักศึกษา (ต่อ)

วินัยด้านความเป็นเลิศ ของบุคคล	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.		ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล			
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
10) ท่านสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเอง ตลอดเวลาเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองอันจะ นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.06	0.73	มาก	4.13	0.74	มาก
11) ท่านสามารถควบคุมตนเองและจัดการ กับสถานการณ์และความตึงเครียดที่ เกิดขึ้นอย่างมีสติและสร้างสรรค์	4.13	0.74	มาก	4.13	0.52	มาก
12) ท่านรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมา พัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	4.15	0.72	มาก	3.93	0.70	มาก
รวม	4.13	0.69	มาก	4.07	0.62	มาก

ตาราง 4.19 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

ตารางที่ 4.20 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ของ 4 กลุ่ม

วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ส.	บุคลากร	น.ส.
1) ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.86	4.28	4.00	4.07
2) ท่านได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.84	4.00	4.00	4.00
3) ท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอกขณะอยู่สม่ำเสมอ	3.69	4.19	3.92	4.07
4) ท่านกระตือรือร้น สนใจค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา	3.80	4.09	4.08	3.93
5) ท่านศึกษา ค้นคว้า วิจัยและติดตามข่าวสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และวิชาชีพเป็นประจำ	3.76	4.09	4.08	4.07
6) ท่านเรียนรู้ฝึกฝนทักษะและความรู้ความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองและผลงานตลอดเวลา	3.78	4.04	4.17	4.07
7) ท่านเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	3.82	4.23	4.00	4.20
8) ท่านเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.90	4.17	3.92	4.13
9) ท่านจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา	3.96	4.17	4.08	4.07
10) ท่านสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	4.06	4.08	4.13
11) ท่านสามารถควบคุมตนเองและจัดการกับสถานการณ์และความตึงเครียดที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและสร้างสรรค์	3.65	4.13	3.75	4.13
12) ท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.82	4.15	4.08	3.93
รวม	3.81	4.13	4.01	4.07

ตารางที่ 4.20 ระดับการประเมินตนเองในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.28) และ เปิดโลกแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.23) นักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ เปิดโลกแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.20)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ การสามารถควบคุมตนเองและจัดการกับสถานการณ์และความตึงเครียดที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.65) การ ได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอกคณะอยู่สม่ำเสมอมีโอกาสส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.69) และศึกษา ค้นคว้า วิจัยและติดตามข่าวสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และวิชาชีพเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด

วินัยด้านรูปแบบความคิด	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีกระบวนการคิด ทบทวนและไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของงานปฏิบัติงาน	3.86	0.65	มาก	3.92	0.51	มาก
2) ท่านใช้ข้อมูลเป็นฐานประกอบการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลอยู่เสมอ	3.78	0.69	มาก	3.92	0.51	มาก
3) ท่านทำงานโดยไม่ยึดติดกับหลักการหรือทฤษฎีจนเกินไป แต่มีความยืดหยุ่นที่พร้อมจะ เรียนรู้รูปแบบใหม่	3.84	0.77	มาก	4.00	0.60	มาก

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด (ต่อ)

วินัยด้านรูปแบบความคิด	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
4) ท่านริเริ่มสิ่งใหม่ แม้จะไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ	3.88	0.99	มาก	3.58	0.67	มาก
5) ท่านสามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเข้าใจ	3.86	0.68	มาก	4.00	0.60	มาก
6) ท่านใช้หลักของเหตุและผล มีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน	3.82	0.63	มาก	3.83	0.72	มาก
7) ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	3.86	0.98	มาก	3.75	0.75	มาก
8) ท่านสามารถพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน ออกไปตามกาลเวลา โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน	3.90	0.62	มาก	4.08	0.51	มาก
9) ท่านสามารถจำแนกได้อย่างชัดเจนระหว่างความคิดเห็น ความเชื่อ ข้อมูลและความเป็นจริง	3.88	0.75	มาก	3.92	0.67	มาก
10) ท่านแสดงความคิดเห็นโดยการพูดในสิ่งที่ท่านคิดบนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริง แทนการใช้ความรู้สึกและความเชื่อส่วนตัว	3.63	0.64	มาก	3.58	0.67	มาก

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด (ต่อ)

วินัยด้านรูปแบบความคิด	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
11) ท่านวิเคราะห์สิ่งที่ท่านทำเสมอ เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ท่านบรรลุ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ อย่างไร	3.86	0.68	มาก	3.75	0.45	มาก
12) ท่านบันทึกการปฏิบัติงานของท่าน ไว้อย่างมีระบบ เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมิน และพัฒนาตนเอง	3.69	0.62	มาก	3.58	0.67	มาก
รวม	3.82	0.73	มาก	3.83	0.61	มาก

ตาราง 4.21 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน รูปแบบความคิด ของบุคลากร คณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวิศวะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถ พัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันออกไปตามกาลเวลา โดย ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน รูปแบบความคิด ของ บุคลากร ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) โดยระดับวินัย การเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันออกไปตามกาลเวลา โดย ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด

วินัยด้านรูปแบบความคิด	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีกระบวนการคิด ทบทวน และใคร่ครวญให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	4.17	0.73	มาก	4.07	0.46	มาก
2) ท่านใช้ข้อมูลเป็นฐาน ประกอบการตัดสินใจและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลอยู่เสมอ	4.30	0.69	มาก	3.93	0.46	มาก
3) ท่านทำงานโดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือทฤษฎีจนเกินไป แต่มีความยืดหยุ่นที่พร้อมจะเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ และปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.17	0.73	มาก	3.93	0.46	มาก
4) ท่านริเริ่มสิ่งใหม่ แม้จะไม่ใช่ประสบความสำเร็จ ก็จะไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ	4.30	0.66	มาก	4.00	0.53	มาก
5) ท่านสามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเข้าใจ	4.38	1.17	มาก	3.60	0.63	มาก
6) ท่านใช้หลักของเหตุและผล มีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน	4.26	0.71	มาก	3.93	0.59	มาก
7) ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.92	มาก	3.93	0.70	มาก

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้วินัยที่ 2 ด้านรูปแบบความคิด (ต่อ)

วินัยด้านรูปแบบความคิด	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
8) ท่านสามารถพัฒนารูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน ออกไปตาม กาลเวลา โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคย รับรู้มาก่อน	4.30	0.69	มาก	3.87	0.74	มาก
9) ท่านสามารถจำแนกได้อย่าง ชัดเจนระหว่างความคิดเห็น ความเชื่อ ข้อมูลและความเป็น จริง	4.34	0.60	มาก	4.07	0.46	มาก
10) ท่านแสดงความคิดเห็น โดยการ พูดในสิ่งที่ท่านคิดบนพื้นฐาน ของข้อมูล ข้อเท็จจริง แทน การใช้ความรู้สึกและความเชื่อ ส่วนตัว	4.15	0.66	มาก	3.93	0.59	มาก
11) ท่านวิเคราะห์สิ่งที่ท่านทำเสมอ เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ทำบรรลุ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ อย่างไร	4.17	0.70	มาก	3.67	0.62	มาก
12) ท่านบันทึกการปฏิบัติงานของ ท่านไว้อย่างมีระบบ เป็นลาย ลักษณ์อักษรเพื่อเป็นข้อมูล ย้อนกลับในการประเมินและ พัฒนาตนเอง	4.38	0.99	มาก	3.80	0.41	มาก
รวม	4.27	0.77	มาก	3.90	0.55	มาก

ตาราง 4.22 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน รูปแบบความคิด ของนักศึกษาคณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษาสามารถ ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเข้าใจ นักศึกษา บันทึกการเรียนไว้อย่างมีระบบ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมินและ พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17 และค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 ตามลำดับ)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน รูปแบบความคิด ของนักศึกษาศูนย์จัดคปัญญศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) โดยระดับวินัย การเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีกระบวนการคิด ทบทวนและไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการเรียนและการปฏิบัติงาน นักศึกษาสามารถจำแนก ได้อย่างชัดเจนระหว่างความคิดเห็น ความเชื่อ ข้อมูลและความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 เท่ากัน)

ตารางที่ 4.23 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของ 4 กลุ่ม

วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1) ท่านมีกระบวนการคิด ทบทวนและไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	3.86	4.17	3.92	4.0 7
2) ท่านใช้ข้อมูลเป็นฐานประกอบการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลอยู่เสมอ	3.78	4.30	3.92	3.9 3
3) ท่านทำงาน โดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือทฤษฎีจนเกินไป แต่มีความยืดหยุ่นที่พร้อมจะ เรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ และปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.84	4.17	4.00	3.9 3
4) ท่านริเริ่มสิ่งใหม่ แม้จะไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ	3.88	4.30	3.58	4.0 0
5) ท่านสามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเข้าใจ	3.86	4.38	4.00	3.6 0
6) ท่านใช้หลักของเหตุและผล มีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน	3.82	4.26	3.83	3.9 3

ตารางที่ 4.23 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของ 4 กลุ่ม (ต่อ)

วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด	มอช.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
7) ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	3.86	4.34	3.75	3.9
8) ท่านสามารถพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูลข้อเท็จจริงที่แตกต่างกัน ออกไปตามกาลเวลา โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน	3.90	4.30	4.08	3.8
9) ท่านสามารถจำแนกได้อย่างชัดเจนระหว่างความคิดเห็น ความเชื่อ ข้อมูลและความเป็นจริง	3.88	4.34	3.92	4.0
10) ท่านแสดงความคิดเห็น โดยการพูดในสิ่งที่ท่านคิดบนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริง แทนการใช้ความรู้สึกและความเชื่อส่วนตัว	3.63	4.15	3.58	3.9
11) ท่านวิเคราะห์สิ่งที่ท่านทำเสมอเพื่อให้ทราบว่ามีสิ่งทำบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ อย่างไร	3.86	4.17	3.75	3.6
12) ท่านบันทึกการปฏิบัติงานของท่านไว้อย่างมีระบบ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมินและพัฒนาตนเอง	3.69	4.38	3.58	3.8
รวม	3.82	4.27	3.83	3.9
				0

ตารางที่ 4.23 ระดับการประเมินตนเองในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของ 4 กลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษา คณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ สามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเข้าใจ และมีการบันทึกการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมินและพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และสามารถวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.34)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ การริเริ่มสิ่งใหม่ แม้จะไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ การแสดงความคิดเห็นโดยการพูดในสิ่งที่คิดบนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริง แทนการใช้ความรู้สึกและความเชื่อส่วนตัว และบันทึกการ

ปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เป็นหลายลักษณะอักษรเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมินและพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้ง 3 ข้อ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีแนวคิด ความเชื่อ และ ค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของคณะ	3.86	0.68	มาก	4.00	0.43	มาก
2) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของคณะ	3.37	1.03	ปานกลาง	3.67	0.89	มาก
3) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของคณะ	3.78	1.05	มาก	3.83	0.58	มาก
4) ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้ คณะประสบความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	3.73	1.04	มาก	4.58	2.19	มากที่สุด
5) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง บรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อน ร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.78	1.09	มาก	4.00	0.60	มาก
6) ท่านนำความรู้ที่ได้จากการ ปฏิบัติงาน การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา	3.57	0.74	มาก	4.08	0.79	มาก
7) ท่านมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานและคณะ ของท่านเป็นอย่างดี	3.67	0.69	มาก	4.25	0.75	มาก

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)

วินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
8) ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็ม กำลังความสามารถ	3.86	0.71	มาก	4.08	0.67	มาก
9) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ	3.86	0.74	มาก	4.17	0.72	มาก
10) ท่านพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ ทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายการดำเนินงาน ของคณะ	3.82	0.78	มาก	4.33	0.49	มาก
11) ท่านมีส่วนร่วมในการ วางเป้าหมายและสร้างภาพ อนาคตของคณะร่วมกับสมาชิก อื่น ๆ	3.45	0.77	ปานกลาง	4.00	0.74	มาก
12) ท่านมีส่วนร่วมในการ ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่ เสมอ	3.24	1.01	ปานกลาง	3.75	0.45	มาก
รวม	3.67	0.86	มาก	4.06	0.78	มาก

ตาราง 4.24 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากร คณะพลังงาน
สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร มี
แนวคิด ความเชื่อ และค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
ในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มกำลังความสามารถ และบุคลากร เต็มใจที่จะปฏิบัติตาม
วิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ค่าเฉลี่ย 3.86
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และค่าเฉลี่ย 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ตามลำดับ)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม ของ บุคลากร ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร มีส่วนร่วมในการทำให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.19)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีแนวคิด ความเชื่อ และ ค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของคณะ	4.26	0.67	มาก	3.67	0.62	มาก
2) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของคณะ	4.13	0.82	มาก	4.00	0.38	มาก
3) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของคณะ	4.23	0.73	มาก	3.73	0.80	มาก
4) ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้คณะ ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้	4.23	0.73	มาก	3.87	0.64	มาก
5) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง บรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อน ร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.17	0.73	มาก	4.47	1.96	มาก
6) ท่านนำความรู้ที่ได้จากการ ปฏิบัติงาน การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา ทั้งในและนอก สถานที่และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาเผยแพร่ในคณะอยู่เสมอ	4.30	1.00	มาก	4.00	0.53	มาก

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

วินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
7) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานและคณะของท่านเป็นอย่างดี	4.32	1.00	มาก	4.13	0.74	มาก
8) ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.45	0.88	มาก	4.27	0.70	มาก
9) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ	4.23	0.87	มาก	4.07	0.59	มาก
10) ท่านพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายการดำเนินงานของคณะ	4.40	0.85	มาก	4.27	0.70	มาก
11) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของคณะร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ	4.26	0.94	มาก	4.47	0.52	มาก
12) ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ	4.55	1.38	มากที่สุด	4.00	0.65	มาก
รวม	4.29	0.88	มาก	4.08	0.74	มาก

ตาราง 4.25 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษาคณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีส่วนช่วยในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) โดยระดับวินัย

การเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมคณะให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.96)

ตารางที่ 4.26 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ 4 กลุ่ม

วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1) ท่านมีแนวคิด ความเชื่อ และค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ	3.86	4.26	4.00	3.67
2) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ	3.37	4.13	3.67	4.00
3) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ	3.78	4.23	3.83	3.73
4) ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	3.73	4.23	4.58	3.87
5) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.78	4.17	4.00	4.47
6) ท่านนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาเผยแพร่ในคณะอยู่เสมอ	3.57	4.30	4.08	4.00
7) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานและคณะของท่านเป็นอย่างดี	3.67	4.32	4.25	4.13
8) ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.86	4.45	4.08	4.27
9) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ	3.86	4.23	4.17	4.07
10) ท่านพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายการดำเนินงานของคณะ	3.82	4.40	4.33	4.27
11) ท่านมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของคณะร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ	3.45	4.26	4.00	4.47
12) ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ	3.24	4.55	3.75	4.00
รวม	3.67	4.29	4.06	4.08

ตารางที่ 4.26 ระดับการประเมินตนเองในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรของศูนย์จัดคปัญญาศึกษา คือ การมีส่วนร่วมในการทำให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.58) นักศึกษาของ ศูนย์จัดคปัญญาศึกษา คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.47) และ นักศึกษาของ หน่วยงานสิ่งแวดล้อมและวิศุ คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.55)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวิศุ คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.24) การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของคณะร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.24) และการนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่และจากแหล่งความรู้ต่างๆ มาเผยแพร่ในคณะอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

วินัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนรู้ การฝึกอบรมต่างๆ ร่วมกับ ผู้ร่วมงาน	3.63	0.86	มาก	3.92	0.51	มาก
2) ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกัน แก้ปัญหาการทำงานเป็นประจำ	3.71	0.79	มาก	3.83	0.58	มาก
3) ท่านมีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่ม ทำงานข้ามสาย เพื่อถ่ายทอดความรู้ ระหว่างกัน	3.71	0.89	มาก	4.08	0.67	มาก
4) ท่านทำงานที่มีลักษณะเป็นการ ทำโครงการร่วมกันอยู่เสมอ	3.78	1.23	มาก	4.00	0.60	มาก
5) ท่านและบุคลากรในทีมงานมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.84	0.94	มาก	3.92	0.51	มาก

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (ต่อ)

วินัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
6) ท่านให้ความสำคัญต่อการ ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งผลสำเร็จของ งานและบรรลุวัตถุประสงค์ของ คณะ	3.84	0.77	มาก	4.33	0.78	มาก
7) ท่านทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัย หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและ สร้างองค์ความรู้	3.78	1.23	มาก	3.50	0.67	ปาน กลาง
8) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการ ประสานงานที่ดีกับผู้อื่น	3.94	0.85	มาก	4.25	0.45	มาก
9) ท่านมีการทำงานเป็นเครือข่าย ร่วมกับบุคคลภายนอกคณะ	3.82	1.22	มาก	3.75	0.45	มาก
10) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.76	0.60	มาก	4.08	0.79	มาก
11) ท่านพร้อมจะร่วมมือร่วมใจใน การพัฒนาคณะ	3.90	0.80	มาก	3.92	0.29	มาก
12) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการ ประสานงานที่ดีกับผู้อื่น	3.90	0.68	มาก	3.92	0.67	มาก
รวม	3.80	0	มาก	3.90	0.55	มาก

ตาราง 4.27 พบว่า ระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากร คณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ได้โดยมีการประสานงานที่ดีกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากร ศูนย์จัดคปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) โดยระดับวินัย การเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

วินัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จัดคปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนรู้ การฝึกอบรมต่างๆ ร่วมกับ ผู้ร่วมงาน	4.11	1.03	มาก	3.93	0.59	มาก
2) ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกัน แก้ปัญหาการทำงานเป็นประจำ	4.26	0.97	มาก	4.00	0.53	มาก
3) ท่านมีการทำงานเป็นทีมข้าม กลุ่ม ทำงานข้ามสาย เพื่อถ่ายทอด ความรู้ระหว่าง	4.30	0.95	มาก	3.93	0.59	มาก
4) ท่านทำงานที่มีลักษณะเป็นการ ทำโครงการร่วมกันอยู่เสมอ	4.21	1.00	มาก	4.07	0.59	มาก
5) ท่านและบุคลากรในทีมงานมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.19	1.04	มาก	3.93	0.59	มาก

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้วินัยที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
(ต่อ)

วินัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของนักศึกษา					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
6) ท่านให้ความสำคัญต่อการ ร่วมมือกันเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งผลสำเร็จของ งานและบรรลุวัตถุประสงค์ของ คณะ	4.21	1.06	มาก	3.93	0.46	มาก
7) ท่านทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัย หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและ สร้างองค์ความรู้	4.36	1.21	มาก	4.33	0.72	มาก
8) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการ ประสานงานที่ดีกับผู้อื่น	4.21	1.00	มาก	3.47	0.64	ปานกลาง
9) ท่านมีการทำงานเป็นเครือข่าย ร่วมกับบุคคลภายนอกคณะ	4.28	0.97	มาก	4.27	0.46	มาก
10) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.09	1.14	มาก	3.80	0.41	มาก
11) ท่านพร้อมจะร่วมมือร่วมใจใน การพัฒนาคณะ	4.49	1.14	มาก	4.13	0.74	มาก
12) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการ ประสานงานที่ดีกับผู้อื่น	4.43	1.16	มาก	3.93	0.26	มาก
รวม	4.26	1.06	มาก	3.98	0.55	มาก

ตาราง 4.28 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษาคณะพลังงา น สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.06) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษาพร้อม จะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.38)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) โดยระดับวินัย การเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษา ทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสร้างองค์ความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72)

ตารางที่ 4.29 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ 4 กลุ่ม

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมต่างๆ ร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.63	4.11	3.92	3.93
2) ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันแก้ปัญหาการทำงานเป็นประจำ	3.71	4.26	3.83	4.00
3) ท่านมีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่ม ทำงานข้ามสาย เพื่อ ถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน	3.71	4.30	4.08	3.93
4) ท่านทำงานที่มีลักษณะเป็นการทำโครงการร่วมกันอยู่ เสมอ	3.78	4.21	4.00	4.07
5) ท่านและบุคลากรในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	3.84	4.19	3.92	3.93
6) ท่านให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุ วัตถุประสงค์ของคณะ	3.84	4.21	4.33	3.93
7) ท่านทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อ ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสร้างองค์ความรู้	3.78	4.36	3.50	4.33
8) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการ ประสานงานที่ดีกับผู้อื่น	3.94	4.21	4.25	3.47

ตารางที่ 4.29 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ 4 กลุ่ม (ต่อ)

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
9) ท่านมีการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกับบุคคลภายนอก คณะ	3.82	4.28	3.75	4.27
10) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.76	4.09	4.08	3.80
11) ท่านพร้อมจะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ	3.90	4.49	3.92	4.13
12) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการ ประสานงานที่ดีกับผู้อื่น	3.90	4.43	3.92	3.93
รวม	3.80	4.26	3.90	3.98

ตารางที่ 4.29 ระดับการประเมินตนเองในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของ 4 กลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษาของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ ความพร้อมในการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ (ค่าเฉลี่ย 4.49) การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการประสานงานที่ดีกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.43) และ การทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสร้างองค์ความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.36)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมต่างๆ ร่วมกับผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) บุคลากร ร่วมกันแก้ปัญหาการทำงานเป็นประจำ และการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่ม ทำงานข้ามสาย เพื่อถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ

วินัยด้านความคิดเชิงระบบ	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ตามการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม	3.84	0.59	มาก	4.08	0.51	มาก
2) ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ มีการ ใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการ ตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง ก่อนเสนองาน ต่อผู้บังคับบัญชา	3.73	0.57	มาก	3.83	0.58	มาก
3) ท่านใช้ความสำเร็จและความ ล้มเหลวของบุคคลอื่น มาปรับใช้ใน การทำงาน	3.73	0.78	มาก	3.67	0.49	มาก
4) ท่านสามารถวิเคราะห์ความ เชื่อมโยงปัญหาในการทำงานของ ตนเองได้อย่างครอบคลุม	3.80	0.71	มาก	3.75	0.45	มาก
5) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณญาณอย่าง มีเหตุผล	3.78	0.80	มาก	4.00	0.60	มาก
6) ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ก่อนดำเนินการอยู่เสมอ	3.88	0.73	มาก	3.83	0.58	มาก
7) ท่านมองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งใน ภาพรวมและส่วนย่อยได้ ตลอดจน สามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้า ด้วยกันอย่างเป็นระบบได้	3.76	0.66	มาก	3.83	0.72	มาก

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ (ต่อ)

วินัยด้านความคิดเชิงระบบ	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
8) ท่านสามารถติดต่อ ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะ ได้อย่าง รวดเร็วทันต่อ เหตุการณ์	3.84	0.75	มาก	3.38	0.39	มาก
9) ท่านใช้ทักษะในการแก้ไข ปัญหาอย่างมีระบบ	3.90	0.74	มาก	3.67	0.78	มาก
10) ท่านสามารถระบุปัญหาที่ สมควรได้รับการแก้ไขก่อน ได้	3.67	0.69	มาก	3.83	0.39	มาก
11) ท่านเปิดใจรับวิสัยทัศน์และ พฤติกรรมของบุคคลอื่นที่ แตกต่างไปจากสิ่งที่รับรู้หรือ ปฏิบัติอยู่ได้	3.80	0.64	มาก	3.92	0.79	มาก
12) ท่านตระหนักและเข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของคณะ	3.88	0.67	มาก	3.75	0.45	มาก
รวม	3.80	0.69	มาก	3.83	0.56	มาก

ตาราง 4.30 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน ความคิดเชิงระบบ ของบุคลากร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร ใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน ความคิดเชิงระบบ ของบุคลากรศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51)

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้ วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ

วินัยด้านความคิดเชิงระบบ	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
1) ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.90	มาก	3.93	0.59	มาก
2) ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง ก่อนเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา	4.28	0.93	มาก	4.13	0.52	มาก
3) ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลอื่น มาปรับใช้ในการทำงาน	4.32	1.16	มาก	3.80	0.56	มาก
4) ท่านสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงปัญหาในการทำงานของตนเองได้อย่างครอบคลุม	4.43	0.90	มาก	3.73	0.46	มาก
5) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคำถามที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล	4.26	0.94	มาก	3.73	0.46	มาก
6) ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการอยู่เสมอ	4.43	1.16	มาก	4.00	0.53	มาก

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยของการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้วินัยที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ (ต่อ)

วินัยด้านความคิดเชิงระบบ	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร					
	คณะพลังงานฯ มจร.			ศูนย์จิตตปัญญา ม.มหิดล		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย	ค่าเฉลี่ย ย (\bar{X})	S.D.	การแปล ความหมาย
7) ท่านมองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อยได้ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบได้	4.43	1.17	มาก	3.93	0.59	มาก
8) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	4.28	0.93	มาก	3.73	0.59	มาก
9) ท่านใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหามีระบบ	4.40	1.12	มาก	3.93	0.46	มาก
10) ท่านสามารถระบุปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขก่อนได้	4.38	1.13	มาก	3.67	0.62	มาก
11) ท่านเปิดใจรับวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แตกต่างไปจากสิ่งที่รับรู้หรือปฏิบัติอยู่ได้	4.26	0.90	มาก	3.87	0.52	มาก
12) ท่านตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของคณะ	4.36	0.82	มาก	3.93	0.70	มาก
รวม	4.35	1.01	มาก	3.87	0.55	มาก

ตาราง 4.31 พบว่าระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน ความคิดเชิงระบบ ของนักศึกษาคณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีการ

วางแผนการเรียนก่อนเสมอ นักศึกษา มองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและช่วยย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบได้ (ค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.16 และ ค่าเฉลี่ย 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17)

สำหรับระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน ความคิดเชิงระบบ ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) โดยระดับวินัยการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีการเรียนอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง ก่อนเสนองานต่ออาจารย์ (ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55)

ตารางที่ 4.32 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ 4 กลุ่ม

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
1) ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.84	4.36	4.08	3.93
2) ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง ก่อนเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา	3.73	4.28	3.83	4.13
3) ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลอื่น มาปรับใช้ในการทำงาน	3.73	4.32	3.67	3.80
4) ท่านสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงปัญหาในการทำงานของตนเองได้อย่างครอบคลุม	3.80	4.43	3.75	3.73
5) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล	3.78	4.26	4.00	3.73
6) ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการอยู่เสมอ	3.88	4.43	3.83	4.00
7) ท่านมองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและช่วยย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบได้	3.76	4.43	3.83	3.93
8) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะได้อย่าง รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	3.84	4.28	3.83	3.73
9) ท่านใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ	3.90	4.40	3.67	3.93

ตารางที่ 4.32 การเทียบผลการประเมินระดับวินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ 4 กลุ่ม (ต่อ)

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ	มจร.		ม.มหิดล	
	บุคลากร	น.ศ.	บุคลากร	น.ศ.
10) ท่านสามารถระบุปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขก่อนได้	3.67	4.38	3.83	3.67
11) ท่านเปิดใจรับวิธีคิดและพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แตกต่างไปจากสิ่งที่รับรู้หรือปฏิบัติอยู่ได้	3.80	4.26	3.92	3.87
12) ท่านตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของคณะ	3.88	4.36	3.75	3.93
รวม	3.80	4.35	3.83	3.87

ตารางที่ 4.32 ระดับการประเมินตนเองในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของ 4 กลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ ความสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงปัญหาในการทำงานของตนเองได้อย่างครอบคลุม การวางแผนการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการอยู่เสมอ และการมองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและช่วยย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.43)

กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คือ ความสามารถระบุปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขก่อนได้ (ค่าเฉลี่ย 3.67) บุคลากรของ ศูนย์จัดตปัญหาศึกษา คือ การใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลอื่น มาปรับใช้ในการทำงาน และ การใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหามีระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และนักศึกษาของ ศูนย์จัดตปัญหาศึกษา คือ การระบุปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขก่อนได้ (ค่าเฉลี่ย 3.67)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.33 การประมวผลสภาพการส่งเสริมระดับวินัยการเรียนรู้และการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ยรวมของ 4 กลุ่มตัวอย่าง

วินัยที่ / สภาพการส่งเสริม (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	คณะพลังงานฯ มจร.		ศูนย์จิตตปัญญาฯ ม. มหิดล	
	บุคลากร	นักศึกษา	บุคลากร	นักศึกษา
วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศส่วนบุคคล				
สภาพการส่งเสริมวินัย (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	3.75 (3.81)	4.12 (4.13)	4.06 (4.01)	3.99 (4.07)
วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด				
สภาพการส่งเสริมวินัย (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	3.67 (3.82)	4.28 (4.27)	4.00 (3.83)	4.19 (3.90)
วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม				
สภาพการส่งเสริมวินัย (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	3.53 (3.67)	4.16 (4.29)	4.10 (4.06)	4.18 (4.08)
วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม				
สภาพการส่งเสริมวินัย (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	3.69 (3.80)	4.27 (4.26)	4.25 (3.90)	4.29 (3.98)
วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ				
สภาพการส่งเสริมวินัย (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	3.54 (3.89)	4.27 (4.35)	3.95 (3.83)	4.00 (3.87)
รวม				
สภาพการส่งเสริมวินัย (ประเมินระดับวินัยตนเอง)	3.64 (3.80)	4.22 (4.26)	4.07 (3.93)	4.13 (4.00)

ตารางที่ 4.33 การประมวผลสภาพการส่งเสริมระดับวินัยการเรียนรู้และการประเมินระดับวินัยการเรียนรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ยรวมของ 4 กลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีค่าเฉลี่ยสูงในระดับบุคคล ได้แก่วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.35) และวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม (ค่าเฉลี่ย 4.29) และยังพบว่า นักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีค่าเฉลี่ยในสภาพการส่งเสริมขององค์กรและประเมินวินัยตนเองในทุกวินัยสูงกว่าบุคลากร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อม และนักศึกษา-บุคลากรของ ศูนย์จิตตปัญญา ศึกษาในทุกวินัย

ชกเว้นเพียงสภาพการส่งเสริมขององค์กรของนักศึกษาของ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาในวินัย ด้านการ
เรียนรู้เป็นทีม เท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 4.29)

เมื่อเทียบระหว่างบุคลากรของ ทั้งสองแห่ง พบว่า บุคลากรของ ศูนย์จิตตปัญญา ศึกษา มี
สภาพการส่งเสริมวินัยขององค์กรและประเมินตนเองในทุกวินัยสูงกว่า บุคลากรของ คณะพลังงาน
สิ่งแวดล้อมและวัสดุ

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มีสภาพส่งเสริมวินัยทั้งในระดับองค์กรและบุคคลในระดับสูงมาก
ในวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม และวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีใช้แนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดหลักของมหา วิทยาลัย โดยเน้น ให้เกิดประชาคมมหาวิทยาลัยทั้งนักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ ร่วมคิดร่วมทำที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในฐานะปัจเจก กลุ่ม และระบบ มหาวิทยาลัยมุ่งหวังที่จะให้นักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยมีการจัดตั้งสถาบันการเรียนรู้เพื่อ ขับเคลื่อนประชาคมด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้นักศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องให้สูงสุดตามศักยภาพ

นอกจากนั้นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งมั่นเป็นมหาวิทยาลัยที่ใฝ่เรียนรู้ ตระหนักว่า คนเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่ายิ่งของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีทรัพยากรบุคคล อันประกอบด้วย นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และศิษย์เก่า ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ล้วนมีส่วนในการสร้างผลงาน ความสำเร็จ ชื่อเสียง และอนาคตของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะปลูกฝังนักศึกษาให้มีจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้ง สนับสนุนคณาจารย์ และนักวิจัย ให้แสวงหาความรู้และประสบการณ์อย่าง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อพลวัตทางวิชาการ พัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรให้มีระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การระดมสรรพกำลังทางความคิด และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางเทคโนโลยีและการวิจัยมีบทบาทโดดเด่นด้านการวิจัย พัฒนาและเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม กับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมไทย เพื่อสร้างประชาคมไทยที่มีความสุข และมีพลังการแข่งขันในประชาคม รวมทั้งสร้างความเข้าใจ ถึงผลประโยชน์และ ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อชีวิตและสังคม ตลอดจนความสำคัญของการกำกับ การใช้เทคโนโลยีด้วยสติปัญญา เพื่อการรักษาสภาพแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัย จึงส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันการศึกษาต่างๆ โรงเรียนภาคเอกชนและชุมชน

▪ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งสร้างปณิธานในการสร้างบัณฑิตที่เก่งและดี มีปณิธานที่จะอบรมสั่งสอน นักศึกษาให้มีฐานความรู้ทางวิชาการที่ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีระบบการคิดที่มีเหตุผล มีทักษะทางภาษาไทย และมีความสนักัดในภาษาต่างประเทศอีกอย่างน้อย 1 ภาษา มีความถนัดเชิงเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นในจริยธรรม และคุณธรรม มีจิตสำนึกที่จะประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีวินัย รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ สนใจ และมีใจเปิดกว้างที่จะรับวิทยาการใหม่ๆ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมุ่งสร้างระบบการศึกษา และระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบูรณาการกิจกรรมสร้างเสริมการเรียนรู้ ทักษะทางสังคม วัฒนธรรม ศิลธรรมจรรยา และการศึกษาทางวิชาการเข้าด้วยกัน

▪ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้เป็นที่ยอมรับของประชาคม ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งสมกับความสนับสนุน ที่ได้รับจากรัฐและสมกับความยอมรับของสังคม ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย จะมาจากการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ การทำงานหนัก การทำงานอย่างฉลาด การมีความขยันหมั่นเพียร การเป็นพลเมืองดีของสังคม รวมทั้งการประพฤติตนที่เหมาะสมของนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่และศิษย์เก่า โดยชื่อเสียงและเกียรติภูมิที่เป็นผลจากการทำงานของทุกคน ในประชาคมมหาวิทยาลัยจะนำมาซึ่งความภูมิใจของเรา และสร้างความภาคภูมิใจในทุกส่วนของสังคมที่ผูกพันกับมหาวิทยาลัย

▪ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มุ่งก้าวมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำในระดับโลกทั้งในด้านคุณภาพของบัณฑิต ความรู้ทางความสามารถและคุณธรรมของบุคลากร ความเป็นเลิศของงานวิชาการ ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยี ความมีประสิทธิภาพของงานวิจัย ตลอดจนความมีคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบการบริหารมหาวิทยาลัย

จากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมา โดยตลอดนั้น คณะพลังงานสิ่งแวดล้อม และวัสดุ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งมหาวิทยาลัย จึงได้มีการดำเนินงานตามแนวคิดหลักของมหาวิทยาลัยเป็นลำดับดังนี้

ในปี พ.ศ. 2549 คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ได้รับนโยบายจากมหาวิทยาลัย ประกาศใช้ Road Map 15 ปี ที่เริ่มตั้งแต่ปี 2549 - 2563 ในเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารงานคุณภาพ โดยให้ผู้บริหารรับผิดชอบสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพแก่บุคลากร กำหนดนโยบายและวางแผนระบบประกันคุณภาพภายในหน่วยงาน รวมทั้งจัดระบบสารสนเทศ

เพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับ ให้เป็นแหล่งอ้างอิงของหน่วยงาน มีการจัดทำรายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร โดยทางมหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เริ่มจากการส่งตัวแทนจากทุกหน่วยงานของคณะ ไปศึกษาวิธีเขียนคู่มือ เพื่อกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรและดำเนินการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน จัดประชุมประเมินผลการเขียนในระดับหน่วยงาน ระดับสาขาวิชา และระดับคณะ และจัดเก็บเอกสารเพื่อเป็นฐานข้อมูล คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ได้วางระบบสารสนเทศสำหรับคณะ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว สามารถแก้ไขและปรับปรุงระบบสารสนเทศได้ตามความต้องการของคณะ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำหรับบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นการจัดการความรู้เบื้องต้น

ในปี พ.ศ. 2550 คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ผู้บริหารใหม่เข้ารับตำแหน่งและประกาศนโยบายการบริการงาน คือ การปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากเดิมที่มีกระกระจายตัวของหน่วยงานต่าง ๆ โดยจัดออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริการวิชาการและนวัตกรรม กลุ่มบริการงานวิจัยและสารสนเทศ และกลุ่มบริหารและคลัง ทำให้รูปแบบและขั้นตอนการทำงานมีความยืดหยุ่นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น อีกทั้งยังเกิดความคล่องตัวและเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในคณะ

ปี พ.ศ. 2550 คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ การก่อตั้งครบวาระ 30 ปี มีการจัดประชุมวิชาการด้านพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ เป็นเวทีที่น่าเสนอผลงานให้เป็นที่รู้จักยิ่งขึ้น มีการเกิดเครือข่ายการทำงานระหว่างคณะกับหน่วยงานภายนอก เช่น บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม การจัดทำเอกสารเผยแพร่ เช่น บทความวิจัย จดหมายข่าว จดหมายแนะนำหลักสูตร เพื่อนำผลงานทางวิชาการ เสนอข่าวสารและกิจกรรม การแนะนำหลักสูตร ไปสู่กลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ บุคลากร ของคณะ ได้เข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Training Road Map) เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความรอบรู้ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีการส่งเสริมการใช้กรณีศึกษา โครงการ และปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.1 สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ในปัจจุบันคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ยังคงใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหลักในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากวิสัยทัศน์ของคณะว่า *“คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มุ่งเป็นองค์กรสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาเทคโนโลยีสหวิทยาการ และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในระดับสากล”* จากการศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเป็นองค์กรที่มี

ขนาดใหญ่ มีการทำงานอย่างเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายในและภายนอก ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จของคณะที่ร่วมกันสร้างผลงานต่างๆ สร้างนวัตกรรมด้านการเรียนรู้และวิจัยที่เป็นทุนทางปัญญาและเป็นปัจจัยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยการเรียนรู้ในระดับโลก มีการสร้างองค์ความรู้ บูรณาการการเรียนรู้จากห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และการแก้ปัญหาเป็นฐานความรู้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการศึกษิตตามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 วินัย ดังนี้

วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ประกอบด้วย เป้าหมายการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) **เป้าหมายการเรียนรู้** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน และให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ จากการสังเกตผู้วิจัยพบว่า มีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรบริเวณสวนหย่อมได้ตึก และการเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์กรผ่านทางเว็บไซต์

2) **การส่งเสริมการเรียนรู้** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเป็นคณะที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้สนใจเข้ามาศึกษาค้นคว้าข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุด และศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร การจัดหลักสูตรสหวิทยาการ ที่เกิดจากการร่วมมือของ 3 คณะ ได้แก่ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และบัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการร่วมมือทางวิชาการของหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ โดยมีการมอบทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีผลการเรียนดีและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของคณะ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีการจัดงานเพื่อยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึงผ่านทางเว็บไซต์ของคณะและคู่มือการปฏิบัติงาน

3) **การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุได้รับแนวคิดในเรื่อง Cluster ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการสมัยใหม่ เพื่อการระดมและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์

สูงสุด คือ กลุ่มสาขาสหวิทยาการ คณะยังมีการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องรองรับการทำงานในระบบใหม่ นอกจากนี้คงต้องมีระบบธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สำหรับในส่วนของการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องเกิดจากฝึกอบรมหรือการไปศึกษาดูงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ /บุคลากรไม่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอก คณะอย่างสม่ำเสมอ

วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด สามารถแยกออกเป็นระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล และระดับองค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) **ระดับบุคคล** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาในส่วนของตนได้ หรือการใช้ปัญหาเป็นฐานความรู้ ช่วยให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ในการทำงาน เป็นการต่อ ยอดการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความคิดเปิดกว้าง เปิด โอกาสให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความคิดของตนเอง นอกจากนี้คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ได้มีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียน /การทำงาน ระหว่างกันอยู่เสมอ อาทิ การจัดประชุมด้านพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของนักวิจัย/นักวิชาการ การจัดเสวนาของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะ เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานภายในคณะและมหาวิทยาลัย อีกทั้งบุคลากรยังสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกัน

2) **ระดับองค์กร** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีการพัฒนาระบบการบริหารแบบต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาทิ การปรับ โครงสร้างองค์กร จากเดิมที่มีกระจายตัวของหน่วยงานต่างๆ โดยจัดออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริการวิชาการและนวัตกรรม กลุ่มบริการงานวิจัยและสารสนเทศ และกลุ่มบริหารและคลัง ทำให้รูปแบบและขั้นตอนการทำงานมีความยืดหยุ่นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น อีกทั้งยังเกิดความคล่องตัวและเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากร และผู้ที่สนใจผ่านทางเว็บไซต์ อาทิ จำนวนบุคลากรแยกตามตำแหน่ง แยกตามวุฒิการศึกษา แยกตามอัตราจ้างงาน รายงานบริการวิชาการของบุคลากร มีการดำรงตำแหน่งกรรมการหรือที่ปรึกษา วิชาการ วิทยากร การจัดประชุม อบรม สัมมนา บรรยายทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายงานการจัดกิจกรรม เป็นต้น ผู้วิจัยพบว่า การสร้างฐานข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินงานทุกด้านของคณะ ทำให้ลดขั้นตอนการทำงานในกรณีที่ต้องนำข้อมูลไปใช้ในการประกันคุณภาพ เพราะมีความทันสมัยของข้อมูลอยู่เสมอ

จึงนับได้ว่าคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีความการใช้เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เฉพาะตน และวิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **วิสัยทัศน์เฉพาะตน** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยมีการจัดสัมมนาเชิงวิชาการของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง นอกจากนี้คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดย มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้แนะนำและเป็นทีปรึกษาแก่บุคลากร อีกทั้งคณะมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดความรักและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อาทิ การจัดงานไหว้ครู งานสงกรานต์รดน้ำดำหัว เพราะงานเหล่านี้จะมีการรวมตัวของอาจารย์ที่เกษียณอายุแล้ว และทางคณะเชิญเป็นอาจารย์พิเศษ เพราะถือว่าเป็นผู้ที่มั่งคั่งความรู้ มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ และมีบทบาทในการเสนอแนะแนวทางและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร นอกจากนี้การจัดงานกีฬาคณะ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรักและสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา รู้จักการให้อภัย และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ร่วมมือกันดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

2) **วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร** ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของคณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน โดยมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ของคณะผ่านเอกสารเผยแพร่ต่างๆ ของคณะ รวมถึงเว็บไซต์ด้วย ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร โดยสามารถเข้าพบผู้บริหารและแจ้งถึงความจำเป็น ความต้องการหรือปรึกษาเรื่องต่างๆ เมื่อรับทราบแล้วจะมีการนำไปหารือคณะกรรมการประจำคณะต่อไป ในส่วนของการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะนั้นยังอยู่ในช่วงการดำเนินการแต่คาดว่าจะในอนาคตจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนประเมินวิสัยทัศน์เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในเรื่องความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของคณะเป็นไปได้ง่าย โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วยฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **ฝ่ายปฏิบัติการ** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา ผ่านการทำงานวิจัยร่วมกัน การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การเล่าสู่กันฟัง หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่คณะจัดขึ้น นอกจากนี้คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและ

วิศวะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละ และแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม จากเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย เกิดระบบ Cluster ที่เน้นหลักการบูรณาการเพื่อให้แต่ละกลุ่มดำเนินการได้อย่าง “สอดคล้อง รองรับ กลับตัวเร็ว” คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุจึงเกิดกลุ่มงานวิจัยพลังงานสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสะอาด เป็นการทำงานร่วมกันจากหลายหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเป็นสมาชิกมากกว่า 1 กลุ่ม มีอิสระในการทำงานข้ามกลุ่มวิชาการหรือกลุ่มวิจัย มีระบบให้คำปรึกษาและสร้างแรงจูงใจ ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และรองรับกับความเป็นอิสระทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2549:21)

2) ฝ่ายบริหาร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้อะไรและวิจัยในสาขาใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านสหวิทยาการ นอกจากนี้คณะได้มีการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม จัดห้องปฏิบัติการและเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูง พอเพียงและเหมาะสมกับความต้องการ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และนักศึกษา และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย การคิดเป็นกลยุทธ์ การคิดค้นการ และการเล็งเห็นผลประโยชน์

1) การคิดเป็นกลยุทธ์ คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อาทิ การปรับโครงสร้างองค์กร เนื่องจากคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเน้นงานวิจัยและบริการวิชาการที่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ คณะให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากความคิดที่แตกต่างกันและที่เหมือนกัน โดยผ่านกระบวนการระดมความคิด มีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร

2) การคิดค้นการ ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ ให้มีผลกระทบน้อยที่สุดและเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง คณะมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล และยอมรับซึ่งความแตกต่าง

หลากหลายของบุคคลและปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ได้มีการวางแผนเตรียมการรองรับบุคลากรที่มาทดแทนผู้ที่เกษียณอายุในอนาคต

3) **เล็งเห็นประโยชน์** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแลเพื่อให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบ มีความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ อาทิ กลุ่มจัดการความรู้องค์กร ที่มีการวางระบบฐานข้อมูลคณะให้ทันสมัย โดยไม่ต้องรอข้อมูลจากส่วนกลาง หรือกลุ่มงานประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นการทำงานที่เกิดจากรวมศักยภาพของคนจากหลายๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน

1.2 ปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผู้วิจัยศึกษา ปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในด้านต่างๆ พบว่า

1) วิสัยทัศน์

คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ว่าด้วย “มุ่งเป็นองค์กรสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อความเป็นเลิศในการพัฒนาเทคโนโลยีสหวิทยาการ และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในระดับสากล ” ถือเป็นเป้าหมายของคณะที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องร่วมมือกันเพื่อดำเนินงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ แต่ต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลในองค์กร ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยคณะควรให้อิสระในความคิดแก่บุคลากร

“...วิสัยทัศน์ในองค์กร กว่าจะได้มาก็ต้องกรองจากข้อเสนอแนะจากทุกคนในคณะ ก็เลือกคำที่มีความหมายชัดเจน จำได้ง่าย ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิด เพราะคณะพลังงานฯจัดประชุมพวกเราทุกคน..”

(ชาลินี เพ็ญชุนุช, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

2) วัฒนธรรมองค์กร

สำหรับวัฒนธรรมองค์กรของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ เนื่องจากคณะมีพัฒนาการมายาวนานกว่า 30 ปี ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันกับองค์กรมายาวนาน กอรปกับผู้บริหารและผู้ทรงวุฒิในคณะตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันที่มีประสบการณ์ มีการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ บุคลากรได้ยึดถือเป็นแนวทางและต้นแบบในการทำงาน

และการส่งเสริมให้เกิดการเป็น

สำคัญ คือ นำศักยภาพของอาจารย์ที่เกษียณอายุ มาเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาใน ห้องปฏิบัติการ ทำให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้มีประสบการณ์ไปยังอาจารย์ใหม่ และ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

“...อาจารย์ที่เกษียณอายุหลายท่าน ที่เข้ามาช่วยสอนและเป็นที่ปรึกษา ให้แก่นักศึกษาทั้งในเรื่องการเรียน การใช้ชีวิต ที่เพราะมีความเป็นครู เสมอ...”

“...อาจารย์คณบดีหรืออาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่เกษียณอายุไปแล้ว เราก็เชิญ ท่านมาร่วมงานของคณะทุกครั้ง และอาจารย์ก็ใจดีมาก ๆ มาร่วมไม่เคย ขาด ทำให้เราที่จัดงานหายเหนื่อยทันที ดีใจที่อาจารย์ไม่เคยลืมคณะ...”

“...เมื่อ 10 กว่าปีที่ผ่านมา คณบดีในช่วงนั้น ได้บอกเสมอว่าเราต้องส่ง การ์ด หรือหนังสือที่ระลึก ในช่วงวันสำคัญๆ ให้อาจารย์ที่เกษียณอายุไป แล้วทุกท่าน จดที่อยู่ให้ดี เพราะถ้าไม่มีพวกท่านในวันนั้น ก็ไม่มีเราใน วันนี้ ...”

(พรสฤติย์ อัจฉรวงศ์, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2553)

จึงอาจกล่าวได้ว่า คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) องค์กรมีความยืดหยุ่นสูงและเน้นภายนอกองค์กรเป็นหลัก จะสนับสนุนให้ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นอิสระ กล้าเสี่ยง และเป็นองค์กรที่สามารถตอบรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และ

3) กลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ของคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ เกิดมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง คณะ เพราะมุ่งเน้นให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้ไปใช้กับ สืบเนื่องมาจากการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2549 – 2563 นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมข้ามหน่วยงานทั้ง ภายในและภายนอกคณะ หรือการเรียนแบบสหวิทยาการ ทำให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการวิจัยและการ บริหารจัดการนำไปสู่นวัตกรรม ด้วยการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการสอนใหม่ นำไปพัฒนากระบวนการ ทำงานเพื่อพัฒนาต่อไปยังด้านวิชาการ สังคมและเชิงพาณิชย์

“..คนในองค์กร โดยเฉพาะผู้นำจะสำคัญที่สุด ถ้าผู้นำลงมาร่วมทำงานและมีความชัดเจนในงานที่ทำ อาจไม่ต้องมาในร่วมทำในทุกบทบาท แค่เพียงมีส่วนร่วมในกิจกรรมก็สามารถทำให้เกิดกิจกรรมต่อเนื่องไปได้ เกิดทีมที่แข็งแกร่งเพราะมีเป้าหมายและมีผู้นำทีม...”

(ชาลินี เพ็ญชุนุช, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

“...ต้องยอมรับว่า บางมด ไม่มีเงินรอรังเหมือนมหาวิทยาลัยอื่น เราไม่มีโรงเรียนสาธิต หรือ โรงพยาบาล แต่เราจะมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านช่างด้านต่าง ๆ รายได้หลักจึงมาจากการวิจัยร่วมกับแหล่งทุนภายนอก เริ่มเป็นรูปธรรมมากขึ้นช่วงปี 2525 จากเดิมที่หัวหน้าภาควิชาหรือคณบดีเป็นผู้อนุมัติเงินวิจัย แต่ด้วยผู้นำของสถาบันในยุคนั้นเห็นพร้อมกันว่า การบริหารเงินควรเป็นหน้าที่ของผู้วิจัย เพราะการทำงานวิจัยควรมีค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจ แต่ก็ต้องให้สถาบันต้องตัดเงิน โครงการวิจัยมาสะสมเป็นรายได้ของภาควิชา คณะ สถาบันดังนั้นจึงมีการรับงานวิจัยและงานบริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น เป็นที่ยอมรับ ไม่ต้องทำชุกช่อน ทุกวันเริ่มมหาวิทยาลัยมีรายได้จากโครงการวิจัยและบริการวิชาการเกือบ 30 % ของรายได้ดำเนินการ...”

(พรสทิพย์ อีชวังกุล, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2553)

4) โครงสร้างองค์กร คณะหลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีการปรับโครงสร้างองค์กรเมื่อมีการเข้ารับตำแหน่งของผู้บริหารของคณะ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและระดมความสามารถของของบุคลากร เป็นการให้ทรัพยากรที่คุ้มค่า

“...การปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร โดยไม่ได้วางแผนการปฏิบัติ

งานไว้ก่อน เมื่อมีการแบ่งกลุ่มงานก็เกิดปัญหาการวางตำแหน่งคน และวางตำแหน่งงานไม่เหมาะสม เช่น กลุ่มบริหารและการคลัง เนื่องจากการบริหารงาน และการบริหารเงินอยู่ใต้การควบคุมของหัวหน้าคนเดียวกัน อาจจะไม่สามารถตรวจสอบการทำงาน หรือเกิดความไม่โปร่งใสในการบริหารได้ หรือกลุ่มบริการวิชาการ และนวัตกรรม มีบุคลากรเพียง 4 คน และจะมีการเกษียณอายุราชการในอนาคตไม่ถึง 7 ปี ถึง 3 คน แต่คณะยังไม่มีการจัดกำลังคนรองรับ อาจทำให้การดำเนินงานในอนาคตมีปัญหา...”

(พรสจิต อัจฉกุล, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2553)

โครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ในแนวระนาบมากขึ้น การสายการบังคับบัญชาสั้นลงและมีคล่องตัว หากพบว่านโยบายหรือการดำเนินการใด ๆ ของคณะ ยังมีข้อสงสัยก็สามารถสอบถามได้โดยตรงต่อผู้บริหาร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพิ่มมากขึ้น

“...การสั่งงาน โดยตรงระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานเป็นแบบไม่เป็นทางการ และพบกันได้ง่ายขึ้น ผู้บริหารลงมามีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะ ให้คำแนะนำ ความร่วมมือ เพิ่มความสะดวก เมื่อมีเรื่องเร่งด่วน ก็มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ...”

(ชาลินี เพ็ญชุนุช, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

อาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์กรของคณะได้เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เพราะมีการเปลี่ยนสภาพของบุคลากรจากข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนระบบการคลังและพัสดุ นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมและสัมมนาให้บุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาใช้ในงานส่วนรวมต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ศูนย์จัดคูปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลมีการจัดวางระบบคุณภาพของมหาวิทยาลัย โดยมีกลไกหลักประการหนึ่งคือ คณะทำงานส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งเป็นคณะทำงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพในเชิงรุก มีการวางแผนมองและแนวคิดในเชิงการศึกษา หานวัตกรรมทางด้าน

คุณภาพ สร้างเครือข่ายของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้และการพัฒนาคุณภาพ ได้มีการแบ่งกลุ่มรับผิดชอบหลัก 5 กลุ่ม คือ

- กลุ่มติดตามสถานการณ์และสร้างเครือข่าย
- กลุ่มค้นหา CoP และ Best Practices
- กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลุ่ม Empowerment Evaluation
- กลุ่มการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนาคุณภาพ กำหนดให้มีการจัดทำ แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายในองค์กร ทั้งความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) หรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในรูปแบบต่างๆ มาจัดเก็บเป็นคลังความรู้ (Knowledge assets) อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดให้ใช้เว็บไซต์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพและติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรหรือบุคคลภายนอกทั่วไปสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาต่อยอดตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กร บุคคล มีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างสูงสุดต่อไป

ในปี 2549 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดตั้งศูนย์จิตตปัญญาศึกษาขึ้น เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษาให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษาไทย ด้วยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ และมีความมุ่งหวังที่จะเห็นการศึกษาไทยได้นำเอาแนวคิดนี้มาบูรณาการในการจัดการศึกษาของชาติอย่างจริงจัง

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มีรากฐานจากแนวคิด เรื่องไตรยางค์แห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ในฐานวัฒนธรรม การเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และการเรียนรู้ด้วยจิตตปัญญาศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักให้ผู้เรียนตื่นรู้ เกิดจิตสำนึกใหม่ เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่อง พื้นฐานในตนเอง ให้ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ พื้นฐานในองค์กรและ พื้นฐานทางสังคม

จากวิสัยทัศน์ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา คือ มุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างสมดุล และสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำพาสังคมสู่ความสุขที่แท้ ด้วยความรักความเมตตา นับว่าเป็นการศึกษาแนวทางใหม่ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ และมีความมุ่งหวังที่จะเห็นการศึกษาไทยได้นำเอาแนวคิดนี้มาบูรณาการในการจัดการศึกษาของชาติ อย่างจริงจัง

เมื่อเริ่มการก่อตั้งศูนย์ ระบบการบริหารจัดการยังไม่สมบูรณ์ การปฏิบัติของบุคลากรเป็นการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน โดยการใช้ปัญหาเป็นฐานความรู้ แต่เพราะมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง มีความทุ่มเทในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหากับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้นแบบให้ ผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบกับการดำเนินงานของศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษาต้องประสานงานและเชิญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่รู้จักในสังคมเป็นอาจารย์พิเศษ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ที่กระตุ้นการเรียนรู้ในตนเอง จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ บุคลากรมีความภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และมีความผูกพันและความรักในองค์กร

ในลักษณะการทำงานเป็นทีม นั้น จากการสัมภาษณ์พบว่า

“...จะมีการประชุมทีมประจำเดือนของหน่วยงาน เดือนละ 1 ครั้ง มีอาจารย์มา ติดตามความก้าวหน้าในการทำงานของทุกคน หากพบปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้อง แก้ไข ก็จะเรียกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมาหาทางแก้ไขปัญหาทันที หากปัญหาเล็ก ก็สามารถแก้ไขในระดับผู้ปฏิบัติงานได้เลย แต่ถ้าปัญหาใหญ่ก็จะแก้ไขกัน ตามลำดับ อาจต้องถามความคิดเห็นผู้บริหารตัดสินใจเพราะด้วยศักยภาพของ อาจารย์จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขอย่างทันที่ทั้งนี้ แต่ทุกกรณีก็ จะต้องเสนอผู้บริหารรับทราบข้อมูลในเบื้องต้น และทุกปัญหาที่ได้รับการ แก้ไขแล้ว จะเป็นแบบอย่างในการทำงานครั้งต่อไป...”

(กฤษฎกร วงษ์ศรีริยะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

การสื่อสารภายในองค์กรของศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา เป็นการสื่อสารสองทาง ในแนว ระบาย ผู้บริหารให้อำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก่บุคลากร หากเกิดปัญหาที่เกินกว่า หน้าที่รับผิดชอบจะนำเสนอผู้บริหารทราบ มีการระดมสมองในการแก้ปัญหานั้น และถือเป็นแนว ปฏิบัติขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญของศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษาได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและบุคลากรเป็นที่ปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ เพื่อเสนอแนวทางการ แก้ไขปัญหาต่างๆ โดยให้ประสบการณ์และความมีเมตตาต่อศูนย์จัดตั้งปัญญาอยู่เสมอ

ในเรื่องการเรียนรู้ภายในองค์กรของศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา เนื่องด้วยภาระหน้าที่ของศูนย์ คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สร้างทักษะการปฏิสัมพันธ์เชิง สร้างสรรค์และการอยู่ร่วมกันของกลุ่มกัลยาณมิตร เสริมกระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง นับว่า ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษามีองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการองค์กร การสัมภาษณ์ นายกฤษฎกร วงษ์ศรีริยะ เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา กล่าวว่า

“...จากการที่มีวิธีการสอนในแนวจิตตปัญญา บางครั้ง
ทำให้พวกเราได้ใช้สุนทรียสนทนา เป็นแนวทางในการ
ประชุมด้วย...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

จากการที่ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา เริ่มก่อตั้งเข้าสู่ปีที่ 5 โครงสร้างการบริหารของศูนย์มีความ
คล่องตัว และมีการสร้างเครือข่ายจากการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล ทำให้
ผู้บริหารวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อรองรับการขยายตัวของศูนย์ พร้อมกับวางระบบสารสนเทศเพื่อ
กระจายข้อมูลข่าวสารในเรื่องของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร
นอกเหนือจากการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ บันทึกการเรียนการสอน การเสวนา การอบรมและการ
ประชุมเชิงวิชาการประจำปีซึ่งดำเนินการติดต่อกันมาตั้งแต่ปี 2550 และมีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก
เกือบ 500 คน เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในส่วนนี้ เพราะจะนำการประชุมวิชาการมาบันทึกลงแผ่น
บันทึกข้อมูล ได้เผยแพร่ข้อมูลบางส่วนลงในเว็บไซต์ และมีการจัดจำหน่ายแก่ผู้ที่สนใจ นอกจากนี้
ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาได้ผลิตสื่อในรูปแบบหนังสือที่สะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา
ศึกษา ที่เน้นการศึกษาที่ทำให้เกิดการตื่นรู้และเกิดการวิเคราะห์สังเคราะห์ให้สิ่งที่รับรู้เป็นความรู้ที่
ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.1 สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลจากการศึกษาสภาพการส่งเสริมวินัยวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้เพื่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พบว่า ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาเน้นการสร้างองค์ความรู้ บูรณาการ
จิตตปัญญาเข้าสู่กระบวนการพัฒนาองค์กรการเรียนการสอนบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล และ
ระบบการเรียนรู้ โดยเป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่ทำงานอย่างเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายในและภายนอก
ในการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณที่สูงขึ้น โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาสภาพการส่งเสริม
วินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 วินัย ดังนี้

วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ประกอบด้วยเป้าหมายการเรียนรู้ การส่งเสริมการ
เรียนรู้ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา

1) เป้าหมายการเรียนรู้ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีการกำหนดเป้าหมาย
การเรียนรู้ และนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการ
ตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน และให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียน

ผู้อยู่เสมอ ผู้วิจัยได้สังเกตการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดเป้าหมายของการเรียนรู้ของศูนย์ อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมให้มีการประชาสัมพันธ์วีดิทัศน์ให้แก่บุคลากรที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ อาทิ การเผยแพร่วีดิทัศน์องค์กรผ่านทางเว็บไซต์

2) **การส่งเสริมการเรียนรู้** ศูนย์จัดตปัญญาศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กร และขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยพบว่าวีดิทัศน์ของศูนย์จัดตปัญญาศึกษาที่ว่า “ศูนย์จัดตปัญญาศึกษา มุ่งมั่นเรียนรู้พัฒนาตนเอง อย่างสมดุล และสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำพาสังคมสู่ความสุขที่แท้ ด้วยความรักความเมตตา” ทำให้พบว่าภารกิจหลักของศูนย์จัดตปัญญาศึกษาที่สำคัญคือ การเรียนรู้พัฒนาตนเองและสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเองของบุคคล องค์กรและสังคมต่อไป นอกจากนี้ศูนย์จัดตปัญญาศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญคือห้องสมุดและพื้นที่ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกเป็นกระบวนการที่สามารถเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แนวคิดปัญญาศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม การประชุมวิชาการในรูปแบบวีดิทัศน์ที่มีเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์และจัดจำหน่ายสำหรับผู้สนใจ จากการให้สัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษาที่ว่า

“...ศูนย์จัดตปัญญาศึกษากำลังเริ่มการทำปฏิทินออนไลน์
เกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อให้เห็นภาพ
โดยรวมขององค์กร จะเกิดกิจกรรมใดในช่วงเวลาใด
เกิดการวางแผนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และสาน
ต่อไปยังการจัดการความรู้ที่เป็นระบบต่อไป...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่าเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ยังรวมไปถึงการสนับสนุนงบประมาณ การเผยแพร่การปฏิบัติงานและการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลให้บุคลากรดีเด่นในหน่วยงาน ซึ่งทางศูนย์จัดตปัญญาศึกษายังอยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

3) **การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา** ศูนย์จัดตปัญญาศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญคือ กระบวนการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อาทิ การเรียนรู้แบบบูรณาการและผสมผสานสรรพศาสตร์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน โดยมีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกระบวนการเรียนรู้สู่การ

เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังมีโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในแนว
จิตตปัญญาศึกษา อาทิ การพัฒนาสภาวะผู้นำ การทำงานเชิงอาสาสมัคร ชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อ
การเปลี่ยนแปลงร่วม ให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด แยกออกเป็นระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล และระดับองค์กร

1) **ระดับบุคคล** ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร
ในหน่วยงานที่ชัดเจนและมีความคิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจ และเรียนรู้
การแก้ไขปัญหา ตามความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับมอบหมาย ดังนี้

“...การทำงานในศูนย์ฯ เปิดโอกาสให้เราได้เรียนรู้งาน
จากการปฏิบัติจริง และแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้วยตนเอง
หากปัญหา ที่เกินขอบเขตการทำงานของเรา ก็จะมีอาจารย์
หรือพี่ที่อยู่ มาก่อนคอยให้คำแนะนำ เพราะการที่เราไม่มี
ประสบการณ์อาจทำให้การมองปัญหาไม่ครอบคลุม และ
ศักยภาพของผู้บริหาร ทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไขได้ดี
และรวดเร็ว...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

จากการสังเกตผู้วิจัยพบว่า บุคลากรในศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีการปฏิบัติต่อ
บุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อ ในช่วงที่มีการสมัครและสัมภาษณ์งานด้วยความเอาใจใส่
เป็นมิตร สามารถรับผิดชอบงานแทนกันได้เป็นอย่างดี ข้อมูลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่โสต
ทัศนศึกษาได้กล่าวว่า

“...การที่เราทำงานใดก็ตามถ้าเราเปิดใจ สังเกต เนื่องจาก
ที่เราทำ เราก็จะได้รับประโยชน์จากการทำงานนั้น เราต้อง
ไม่ทำตัวเป็น “ชาลันด้วย” ประกอบการทำงานศูนย์ฯ ที่มี
การเรียนรู้แบบใหม่ๆ พบอาจารย์ผู้ใหญ่ที่มีโอกาสจะพบ
ตัวยากมาก แต่เรามีโอกาสพบและเรียนรู้จากข้อมูลที่
อาจารย์นำมาสอนนักศึกษา ทำให้เราสนุกกับงาน
มีการศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา เกิดความอยากรู้อยาก
เห็นในสิ่งที่ไม่เคยรับรู้มาก่อน...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

ดังนั้นจากการสังสมประสบการณ์จึงกลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2) **ระดับองค์กร** ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีการนำการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา มาใช้ในการบริหารงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา กล่าวว่า

“...การบริหารงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา จะมี ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหา ในส่วนของ อาจารย์ประจำศูนย์จะได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ มากกว่าเจ้าหน้าที่ เพราะมีกิจกรรมในการสอนและฝึกอบรม ร่วมกัน แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางคนทำงานเกี่ยวข้องกับการ บันทึกข้อมูลการสอน สามารถได้รับประโยชน์จากการร่วม กิจกรรมได้เช่นกัน...”

(จิรัฐกาล พงศ์ภักดิ์เชียร, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2553)

“...จากการที่มีวิธีการสอนในแนวจิตตปัญญา บางครั้งทำให้พวกเรา ได้ใช้สุนทรียสนทนา เป็นแนวทางในการประชุมด้วย...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

ในส่วนของฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรของศูนย์จิตตปัญญานั้น กำลังอยู่ในช่วงการพัฒนาให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อบันทึกองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้า ฝึกอบรมหรือการดูงานเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำหรับบุคลากรที่สนใจ สำหรับการจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ผู้วิจัยสังเกตพบที่มีการจัดสวนหินญี่ปุ่น พร้อมกับนำรูปปั้นหินพระแม่ กวนอิมมาจัดวาง ทำให้รู้สึกพลังแห่งเมตตา ความสงบ ร่มเย็นแก่ผู้ที่พบเห็น ในบริเวณใกล้เสียง ผู้วิจัยยังพบรังผึ้งหลวงขนาดใหญ่ประมาณ 10 นิ้ว อาศัยอยู่บนกระถางต้นไม้โดยมิได้ก่อให้เกิด อันตรายแก่ผู้นั่งพัก บริเวณสวนหิน เสมือนกระจกสะท้อนถึงแนวคิดที่สำคัญของศูนย์จิตตปัญญา ศึกษา ในเรื่อง “การศึกษาที่ทำให้เข้าใจด้านในของตัวเอง รู้ตัว เข้าถึงความจริง ทำให้เปลี่ยนมุมมอง เกี่ยวกับโลกและผู้อื่น เกิดความเป็นอิสระ ความสุข ปัญญา และความรักอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ และสรรพสิ่ง”

วิสัยที่ 3 **วิสัยทัศน์ร่วม** ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เฉพาะตน และวิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร

1) **วิสัยทัศน์เฉพาะตน** ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีวิสัยทัศน์ คือ “ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มุ่งมั่นเรียนรู้ พัฒนาดตนเองอย่างสมดุล และสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำพาสังคมสู่ความสุข

ที่แท้ ด้วยความรักความเมตตา” วิสัยทัศน์ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาจะเริ่มจากระดับบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาที่เน้นการพัฒนาด้านในอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และสามารถเชื่อมโยงศาสตร์ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างสมดุล สำหรับการจัดตั้งวิสัยทัศน์ของศูนย์นั้นเกิดในช่วงของการก่อตั้งศูนย์จิตตปัญญาศึกษา จากภาคีเครือข่ายจิตตปัญญาศึกษา อันเป็นการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มผู้ที่สนใจในการเข้าร่วมหารือ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านนี้ขึ้นในสังคมไทย ดังนั้นบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการจึงมิได้มีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ แต่ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ จากการประชุมประจำเดือนของศูนย์ที่เกิดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง และผู้บริหารสามารถเรียกประชุมด่วน ในกรณีที่พบปัญหาพร้อมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์กรนั้น ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาได้จัดกิจกรรมที่เกิดจากการระดมสมองและร่วมกันปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมของงาน

2) วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ผู้บริหารศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรให้แก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงจากการประชุมหรือการผลิตเอกสารตำราของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านทางเว็บไซต์สำหรับผู้สนใจ จึงกล่าวได้ว่าในส่วนของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของบุคลากรพบว่าขนาดขององค์กรมีขนาดเล็ก ทำให้บุคลากรมีการสื่อสารและรับรู้ข้อมูลของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาแบบไม่เป็นทางการ โดยผ่านพูดคุยและการประชุมประจำเดือน

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร

1) ฝ่ายปฏิบัติการ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีกิจกรรมเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่าง^๔ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเอาคู่กันฟังสม่ำเสมอ สำหรับการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะทั้งบุคลากรและนักศึกษานั้น ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในแนวจิตตปัญญาศึกษา โดยมีบุคลากรและนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์จิตตปัญญาศึกษากล่าวว่า

“...เป็นการสร้างการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง...”

(จิรัฐกาล พงศ์ภักดิ์เชียร, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2553)

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สืบเนื่องมาจากครั้งแรกที่ก่อตั้งศูนย์จิตตปัญญาศึกษานั้น เกิดจากการรวมตัวอย่างใหม่เป็นทางการของกลุ่มผู้ที่สนใจในการเข้าร่วมหรือเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งมีการสวมนาและอภิปราย เสนอมุมมองต่างๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกหาข้อตกลงข้อสรุปร่วมกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษาบอกว่า

“...ทางศูนย์จะเปิดช่องทางให้ทุกคนได้มีโอกาสคุยงานกัน อาทิตย์ละ 1 ชั่วโมง มีจุดประสงค์เพื่อให้รับทราบการทำงานของผู้ร่วมงานว่าเร่งด่วนหรือหากมีภาระงานหนัก อาจจะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น เพื่อให้ทุกคนได้เสนอการพัฒนาและการปรับปรุงองค์กรจากการทำงานที่ผ่านมา ว่าควรจัดทำอะไร มีการร่วมกันเสนอทางแก้ไข และสุดท้ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลจากการที่ได้ไปทำงานหรืออบรม ดูงาน...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

2) ฝ่ายบริหาร ผู้บริหารศูนย์จิตตปัญญาศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจและให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร เพราะเมื่อเริ่มก่อตั้งศูนย์จิตตปัญญาศึกษานั้น ผู้บริหารได้เข้าร่วมวางแผนและวางระบบการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปฏิบัติงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม เกิดความผูกพันและเป็นขวัญกำลังใจของฝ่ายปฏิบัติงาน

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย การคิดเป็นกลยุทธ์ การคิดค้นการ และการเห็นผลประโยชน์

1) การคิดเป็นกลยุทธ์ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาได้พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า และเผยแพร่ปฏิทินงานผ่านทางเว็บไซต์สำหรับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในที่ประชุมประจำเดือนของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ยังกำหนดให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงาน สำหรับเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีตลอดเวลา มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากความคิดที่แตกต่างกันและที่เหมือนกัน โดยผ่านกระบวนการระดมความคิดและมิกลยุทธเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร

2) **การคิดค้นการ** ในการพิจารณาแก้ไขปัญห ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจรและทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ อาทิ การระดมสมอง การทำงานเชิงอาสาสมัคร นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาคด้วยการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล อาทิ การใช้สุนทรียสนทนา

3) **การเล็งเห็นประโยชน์** ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนหลายส่วนงานในศูนย์เดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม เพราะมีการแบ่งงานกันรับผิดชอบและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

2.2 ปัจจัยในการส่งเสริมวิทยการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้วิจัยศึกษา ปัจจัยในการส่งเสริมวิทยการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านต่างๆ พบว่า

1) วิสัยทัศน์

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มีกำหนด วิสัยทัศน์ ที่ว่าด้วย “ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามุ่งมั่นเรียนรู้ พัฒนาดตนเองอย่างสมดุล และสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำพาสังคมสู่ความสุขที่แท้ ด้วยความรักความเมตตา ” ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีการจัดตั้งใหม่ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านจิตตปัญญาศึกษาขึ้นในสังคมไทย จากหลากหลายสาขาวิชา โดยภาคีเครือข่ายจะพัฒนาตัวเองเป็นวิทยากร และเพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญขึ้นไว้ในสังคมไทย ให้มีจำนวนมาก เป็นกำลังสำคัญ ที่จะทำให้การศึกษาตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาเกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั่วไป ในหลักสูตรการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายของคณะที่ต้องร่วมมือกันเพื่อดำเนินงาน แต่ต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลในองค์กร ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา เกิดจากการนำแนวทางการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งหมายถึง การศึกษาที่ทำให้เข้าใจด้านในของตัวเอง รู้ตัว เข้าถึงความจริง ทำให้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับ โลกและผู้อื่น เกิดความเป็นอิสระ ความสุข ปัญญา และความรักอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง เกิดความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยเน้นการศึกษาจากการปฏิบัติ อาทิ ขกระดับทางวัฒนธรรมและทางการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นวาระการอยู่รอดของสังคม

การทำงานอาสาสมัคร การเรียนรู้ในชุมชนที่ใช้ชีวิตพอเพียง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกับชุมชนรอบมหาวิทยาลัย

“... การที่เราทำงานใดก็ตามถ้าเราเปิดใจ สังเกต ผลงานที่เราทำ เรา ก็จะได้รับประโยชน์จากการทำงานนั้น เราต้องไม่ทำตัวเป็น “ชาลัน ถ้วย” ประกอบการทำงานศูนย์ฯที่มีการเรียนรู้แบบใหม่ๆ พบอาจารย์ ผู้ใหญ่ที่มีโอกาสจะพบตัวยากมาก แต่เรามีโอกาสพบและเรียนรู้จาก ข้อมูลที่อาจารย์มาสอนนักศึกษา ทำให้เราสนุกกับงาน มีการศึกษา เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เกิดความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งที่ไม่เคยรับรู้มาก่อน...”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

3) กลยุทธ์

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ โดยการสร้างทักษะการปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์และการอยู่ร่วมกันของกลุ่มกัลยาณมิตร เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วม กระบวนการนพลักษณ์เพื่อการพัฒนาตน กระบวนการสุนทรียสนทนา กระบวนการงาน หลังกลุ่ม และความสุข ดังที่ได้สัมภาษณ์กฤษกร วงษ์ศรีษะ ดังนี้

“...จากการที่มีวิธีการสอนในแนวจิตตปัญญา บางครั้งทำให้พวกเรา ได้ใช้สุนทรียสนทนา เป็นแนวทางในการประชุมด้วย..”

“..ทางศูนย์จะเปิดช่องทางให้ทุกคนได้มีโอกาสคุยงานกัน อาทิตย์ละ 1 ชั่วโมง มีจุดประสงค์ เพื่อให้รับทราบการทำงานของผู้ร่วมงานว่า เร่งด่วนหรือหากมีการะงานหนักอาจจะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น เพื่อให้ทุกคนได้เสนอการพัฒนาและการปรับปรุงองค์กรจากการทำงานที่ผ่านมาว่าควรจัดทำอย่างไร มีการร่วมกันเสนอทางแก้ไข และสุดท้ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลจากการที่ได้ไปทำงานหรืออบรม ดูงานในที่ต่างๆ...”

“..ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา กำลังเริ่มการทำปฏิทินออนไลน์เกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อให้เห็นภาพโดยรวมขององค์กร จะเกิดกิจกรรมใดในช่วงเวลาใด เกิดการวางแผนที่ชัดเจนและมี

ประสิทธิภาพ และสานต่อไปยังการจัดการความรู้ที่เป็นระบบต่อไป.”

(กฤษกร วงษ์ศรีษะ, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

4) โครงสร้าง

ศูนย์จัดคปัญญาศึกษา มีโครงสร้างองค์กรขนาดเล็ก และการสื่อสารในองค์กรเป็นแบบสองทาง โดยผู้บริหารจะเป็นคนวางนโยบายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกแบบสร้างสรรค์งานได้โดยอิสระ เมื่อเกิดปัญหาที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ สามารถเสนอผู้บริหารพิจารณาและร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อหาแนวปฏิบัติเป็นต้นแบบในการแก้ไขปัญหาคต่อไป อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เชิญเป็นอาจารย์และวิทยากรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาแบบไม่เป็นทางการให้กับศูนย์จัดคปัญญาศึกษา ด้วยวุฒิ คุณวุฒิ ความมีเมตตาและความมีจิตอาสาของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

“..การบริหารงานของศูนย์จัดคปัญญาศึกษา จะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา ในส่วนของอาจารย์ประจำศูนย์จะได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าเจ้าหน้าที่ เพราะมีกิจกรรมในการสอนและฝึกอบรมร่วมกัน แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางคนทำงานเกี่ยวข้องกับการบันทึกข้อมูลการสอน สามารถได้รับประโยชน์จากการร่วมกิจกรรมได้เช่นกัน ...”

(จิรัฐกาล พงศ์กัศเธิร, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2553)

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันนี้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั่วโลกในฐานะที่เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ซึ่งสาระสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นการเน้นความสำคัญที่เป็นผู้นำ การกำหนดปณิธานวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งกันและกันในองค์กร และวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 ได้แก่ ความเป็นเลิศส่วนบุคคล รูปแบบความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ

แต่เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งก็มีศักยภาพและทรัพยากรทางการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความโดดเด่นและหลากหลายทางวิชาการไม่เหมือนกัน การสะสมของทุนทางปัญญาไม่เท่าเทียมกัน พบว่าองค์กรที่ก่อตั้งมานานจะใช้เวลานานในการปรับเปลี่ยนมากกว่าองค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ ผู้นำต้องประพฤติดนเป็นตัวอย่างให้ กิดความเชื่อถือไว้วางใจ การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ผ่านการสื่อสารที่ดี การตั้งวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจนในระดับบุคคลและองค์กร การสร้างองค์ความรู้ร่วมกับชุมชนและการผลิตกับเอกชนเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

1. แนวทางการพัฒนาตามวินัยการเรียนรู้

1) แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นแนวทางที่ต้องเกิดจากการฝึกฝนเพื่อสร้างให้เกิดวินัย และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง เช่น การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ภายนอกและภายในของมหาวิทยาลัย ทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในหน้าการงาน ในครอบครัว และเฉพาะตัวได้ มีระบบคิดและตัดสินใจที่ดี รับรู้ถึงศักยภาพ และสถานภาพของตัวเอง และองค์กรที่แท้จริง

2) แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง(Mental Models) เนื่องจากความคิดมีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสรรพสิ่ง มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้เกิดการเข้าใจมุมมองและการคิดของผู้อื่น และองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสุนทรียสนทนา เพื่อให้เกิดอิสระในความคิด และสร้างสรรค์รูปแบบการพัฒนาในสถานการณ์ต่าง การจัดบรรยากาศให้เกิดการบริหารโอกาส ให้การเรียนรู้แก่ทุกคนโดยใช้การประชุม สัมมนา เอกสารเวียน เกี่ยวกับข้อคิดในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพ หรืออื่นๆ อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของทุกคนในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ ทำให้ในองค์กรมีการยอมรับและมีความเห็นสอดคล้องกันในแต่ละแนวคิดที่มาร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม การเพิ่มโอกาส

ให้ทุกคนได้พยายามพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนไปของโลก โดยเฉพาะการปรับตัวในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ

3) แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) เป็นการสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับภาวะความเป็นผู้นำ และยังเป็นพลังการขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างของมหาวิทยาลัยให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เช่น การสำรวจความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดเห็น จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม การจัดเวทีวิเคราะห์แนวโน้มและความเป็นไปได้ของมหาวิทยาลัยด้วยการย้อนอดีต มองปัจจุบัน วาดฝันอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร การจัดประกวดคัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อประกาศใช้และสร้างความเข้าใจกับทุกคนในมหาวิทยาลัย เพื่อให้วิสัยทัศน์องค์กรที่เกิดจากจุดมุ่งหมายร่วมกันของทุกคน และมหาวิทยาลัยเกิดความมุ่งมั่นต่อก้าวไปสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์นั้น และเกิดพลังความร่วมมือของการทำงาน

4) แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นแนวทางในพัฒนาการเรียนรู้ตาม ขั้นตอนคือ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กรเรียนรู้เรื่องภายใน องค์กรเรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอก องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาส และองค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดตามวิสัยทัศน์ขององค์กร การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคคลจะต้องได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จะเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย เช่น การจัดประกวด โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สู่องค์กรการเป็นเลิศ การลดบทบาทเรียนประสบการณ์การเรียนรู้ในมิติต่างๆ ของการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทุกคน บุคคลในองค์กรเรียนรู้แห่งอนาคตจะต้องได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จะเกิดประโยชน์ต่อทีม อาทิ มีความจริงใจ ให้ความจริงต่อกัน รับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ด้วยการเปิดตา เปิดใจ ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน และการยอมให้แก้กันและให้อภัยกัน

5) แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยอาศัยความคิดเชิงระบบ เพื่อแนวทางให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เกิดการมองอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการและความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง โดยอาศัยวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่าง

เหตุผลที่สืบเนื่องกัน เช่น การจัดเวทียอดคบทเรียนเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรอย่างเป็นระบบ การจัดเวทียอดคบทเรียนเพื่อพัฒนาระบบการวางแผน พัฒนาระบบการเรียนรู้ และพัฒนาระบบบริหารในรูปแบบต่างๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดชุดความรู้ของการพัฒนาที่เกิดจากการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถคิดอย่างเป็นกลยุทธ์ คิดได้ทันการณ์ และสามารถมองเห็นโอกาสในการสร้างประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการพัฒนาตามบริบทเฉพาะขององค์กร

พบว่า คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ศูนย์จัดคปัญญศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล มีบริบทที่เหมือนกันในด้านของการผลิตบัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษาเท่านั้น แต่จะมีความแตกต่างทางด้านการจัดการเรียนการสอน มีการเปิดสอน ในศาสตร์เฉพาะ ทาง คือ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ เน้นการเรียนสอนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับ ศูนย์จัดคปัญญศึกษา เน้นการเรียนรู้อีกเกี่ยวกับศักยภาพในตัวมนุษย์ เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน ในตนเอง องค์กร และสังคม ด้านขนาดขององค์กรและระยะการก่อตั้ง องค์กร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มีขนาดองค์กรที่ใหญ่ (บุคลากร 75 นักศึกษา 473) และมีระยะเวลาการก่อตั้งนานกว่า 33 ปี บุคลากรมีตำแหน่ง เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.67 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 46.67% พบว่ามีจำนวนใกล้เคียงกัน ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างเรื่องเงินค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ลักษณะของความกระตือรือร้น และความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน ศูนย์จัดคปัญญศึกษา มีขนาดองค์กรเล็ก (บุคลากร 12 นักศึกษา 26) และมีระยะเวลาการก่อตั้ง 4 ปี บุคลากรทั้งหมดขององค์กรเป็นพนักงานในกำกับของรัฐทั้งหมด ทำให้การบริหารจัดการองค์กรมีความเท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ ควรมีการปรับองค์กรให้เข้ากับระบบการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละมหาวิทยาลัย การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของ บุคลากรบนพื้นฐานของการเรียนรู้ เช่น กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในเชิงปฏิบัติการ กำหนดแผนงานให้ชัดเจน พัฒนาพนักงานในระดับผู้นำ องค์กรให้มีความเข้าใจบทบาทของผู้นำในองค์กรการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้กลไกของการพัฒนาและผลกระทบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลง การประเมินผลเพื่อปรับปรุงผลงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา การนำเสนอสรุปผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการค้นคว้าจากข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จัดคตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดลจากเอกสารต่างๆ เช่น เอกสารเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงานและรายงานผลการปฏิบัติของงานหน่วยงานภายใน รายงานประจำปี ฯลฯ

2. การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้กรอบแนวคิดในการสังเกตของ Lofland

3. การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey by Questionnaire) เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ศูนย์จัดคตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล และระดับวินัยทั้ง 5 ของ Peter M. Senge ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมมหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรมจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้ดำเนินการจัด โครงการ/กิจกรรม และปัจจัยในการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อหาแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะด้านระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ และปัจจัยส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ที่มีความเป็นไปได้และมีความเหมาะสมในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้

1) ผลการสำรวจสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล)

1.1 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ด้านเป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจน

- ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการส่งเสริมมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน

- ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรไม่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะ

1.2 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของบุคลากรศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ด้านเป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร และคณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจน

- ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการส่งเสริมมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน

- ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิด

โอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกคณะอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ด้านเป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้ นักศึกษา ตั้งเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจนและ คณะมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ

- ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณ หรือมอบรางวัลให้แก่ นักศึกษาที่มีผลงานดีเด่น และคณะจัดกิจกรรมเพื่อให้ นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ

- ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะสนับสนุนส่งเสริมให้ นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน

1.4 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ด้านเป้าหมายการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้นักศึกษาดังเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจน

- ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีโครงสร้างองค์กร และขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้ นักศึกษา สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ คณะเผยแพร่ผลงานการแข่งขัน การประกวดของนักศึกษา ให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึง

- ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษาไม่ได้รับผลกระทบต่อผลการศึกษา ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อคณะ

2) ผลการสำรวจสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด)

2.1 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกัน

- ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

2.2 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของบุคลากร ศูนย์จัดตักปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากร และบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกัน

- ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น

2.3 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของนักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักศึกษามีความคิดที่เปิดกว้าง

- ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น

2.4 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 2 รูปแบบความคิด ของนักศึกษา ศูนย์จัดตักปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ระดับบุคคล ในภาพรวมอยู่ระดับ โดยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักศึกษามีความคิดที่เปิดกว้าง และคณะทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของผู้อื่น

- ระดับองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และคณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมให้ นักศึกษาสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น

3) ผลการสำรวจสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม)

3.1 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- วิทยาลัยเฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ

- วิทยาลัยเฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับปาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต

3.2 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- วิทยาลัยเฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ

- วิทยาลัยเฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของคณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน

3.3 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- วิทยาลัยเฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ

- วิทยาลัยเฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต

3.4 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษา ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- วิทยาลัยเฉพาะ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ

- วิทยาลัยเฉพาะองค์กร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของคณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน

4) ผลการสำรวจสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม)

4.1 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา

- ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และให้ความสำคัญธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน และคณะจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นทีม

4.2 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากร ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีการจัดกิจกรรม ที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา และคณะส่งเสริมให้บุคลากร เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง กันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม

- ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น

4.3 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับ มาก

- ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะจัดกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในคณะ ผ่านการสนทนาอย่าง ไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟัง

- ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะจัดสถานที่และ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม

4.4 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของวินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษา ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- ฝ่ายปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีกลไกที่ปลูกฝัง ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละและแบ่งปัน ทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม

- ฝ่ายบริหาร ในภาพรวมอยู่ระดับ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นทีมของนักศึกษาที่ชัดเจน โปร่งใส

5) ผลการสำรวจสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ)

5.1 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของบุคลากร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับ มาก

- การ คิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากความคิดที่แตกต่างกันและที่เหมือนกัน โดยผ่านกระบวนการระดมความคิด
- การ คิดค้นการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไข ปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ
- การ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับ โดยมีความเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม

5.2 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของบุคลากร ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก

- การคิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และคณะให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- การ คิดค้นการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไข ปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ
- การ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม

5.3 ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของนักศึกษา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก

- การ คิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- การ คิดค้นการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไข ปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ และคณะมีการจัดฝึกอบรม นักศึกษา ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจรรณญาณอย่างมีเหตุผล

- การ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังนักศึกษาที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล
- 5.4 สำหรับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในส่วนของ วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ของ นักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก
 - การคิดเป็นกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณะเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- การ กิดทันการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการพิจารณาแก้ไข ปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการจกแนวทาง การแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ และคณะมีการจัดฝึกอบรม นักศึกษา ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล
- การ เล็งเห็นประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทำงานที่ เกิดจากการรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในคณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวใน การบริหารกิจกรรม

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ระดับ วินัยการเรียนรู้ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้

1) ผลการสำรวจระดับวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล)

1.1 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของ บุคลากร คณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.2 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรเรียนรู้ ผักผ่อนทักษะ และความรู้ความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองและผลงานตลอดเวลา

1.3 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาคณะพลังงาน สิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.4 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความเป็นเลิศของบุคคล ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา

2) ผลการสำรวจระดับวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด)

2.1 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านรูปแบบความคิด ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับ และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร สามารถพัฒนา รูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันออกไปตามกาลเวลา โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน

2.2 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านรูปแบบความคิด ของบุคลากรศูนย์จัดตปญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร สามารถพัฒนา รูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันออกไปตามกาลเวลา โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน

2.3 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน รูปแบบความคิด ของนักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษา สามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ และเข้าใจ นักศึกษามั่นใจการเรียนรู้ไว้อย่างมีระบบ เป็นสายหลักขงอักษรเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมินและพัฒนาตนเอง

2.4 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน รูปแบบความคิด ของนักศึกษาศูนย์จัดตปญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีกระบวนการคิด ทบทวนและไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการเรียนและการปฏิบัติงาน นักศึกษาสามารถจำแนกได้อย่างชัดเจนระหว่างความคิดเห็น ความเชื่อ ข้อมูลและความ เป็นจริง

3 ผลการสำรวจระดับวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม)

3.1 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากร มีแนวคิด ความเชื่อ และค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ บุคลากร ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ บุคลากร เต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ

3.2 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ของบุคลากรศูนย์จัดตปญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

3.3 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีส่วนช่วยในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ

3.4 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน วิสัยทัศน์ร่วม ของนักศึกษาศูนย์จัดคปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมคณะให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

4 ผลการสำรวจระดับวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม)

4.1 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการประสานงานที่ดีกับผู้อื่น

4.2 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากรศูนย์จัดคปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะ

4.3 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ นักศึกษาพร้อมจะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ

4.4 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม ของนักศึกษาศูนย์จัดคปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษาทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสร้างองค์ความรู้

5 ผลการสำรวจระดับวินัยการเรียนรู้ (วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ)

5.1 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ ของบุคลากรคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

5.2 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ ของบุคลากรศูนย์จัดคปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

5.3 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบ ของนักศึกษาคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ นักศึกษา มีการวางแผนการเรียนก่อนเสมอ นักศึกษา มองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบได้

5.4 ระดับวินัยการเรียนรู้ด้าน ความคิดเชิงระบบ ของนักศึกษาศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักศึกษา มีการเรียนอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง ก่อนเสนองานต่ออาจารย์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

1.1 สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ในปัจจุบันคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ยังคงใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหลักในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาสภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าคณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีการทำงานอย่างเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายในและภายนอก ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จของคณะที่ร่วมกันสร้างผลงาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการศึกษิตตามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 วินัย ดังนี้

วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ประกอบด้วย เป้าหมายการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) **เป้าหมายการเรียนรู้** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน และให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ

2) **การส่งเสริมการเรียนรู้** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเป็นคณะที่มีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ และมีขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีแหล่งเรียนรู้ให้แก่ผู้สนใจเข้ามาศึกษาค้นคว้าข้อมูล ได้แก่ ห้องสมุด และศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร การจัดหลักสูตรสหวิทยาการ ที่เกิดจากการร่วมมือของ 3 คณะ ได้แก่ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ คณะทรัพยากรชีวภาพและเทคโนโลยี และบัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการร่วมมือทางวิชาการของหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ

3) การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา คณะพนักงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ได้รับแนวคิดในเรื่อง Cluster ซึ่งเป็นแนวทางในการจัดการสมัยใหม่ เพื่อการระดมและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ กลุ่มสาขาสหวิทยาการ คณะยังมีการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องรองรับการทำงานในระบบใหม่ นอกจากนี้คงต้องมีระบบชมรมภาคีบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอก คณะอย่างสม่ำเสมอ

วิสัยทัศน์ 2 รูปแบบความคิด สามารถแยกออกเป็นระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล และระดับองค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) **ระดับบุคคล** คณะพนักงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาในส่วนของตนได้ หรือการใช้ปัญหาเป็นฐานความรู้ ช่วยให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ในการทำงาน เป็นการต่อ ยอดการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความคิดเปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความคิดของตนเอง

2) **ระดับองค์กร** คณะพนักงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีการพัฒนาระบบการบริหารแบบต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาทิ การปรับโครงสร้างองค์กร จากเดิมที่มีกระกระจายตัวของหน่วยงานต่างๆ โดยจัดออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริการวิชาการและนวัตกรรม กลุ่มบริการงานวิจัยและสารสนเทศ และกลุ่มบริหารและคลัง ทำให้รูปแบบและขั้นตอนการทำงานมีความยืดหยุ่นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น อีกทั้งยังเกิดความคล่องตัวและเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังคณะพนักงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากร และผู้ที่สนใจผ่านทางเว็บไซต์ อาทิ จำนวนบุคลากรแยกตามตำแหน่ง แยกตามวุฒิการศึกษา เป็นต้น ผู้วิจัยพบว่าการสร้างฐานข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินงานทุกด้านของคณะ ทำให้ลดขั้นตอนการทำงานในกรณีที่ต้องนำข้อมูลไปใช้ในการประกันคุณภาพ **วิสัยทัศน์ 3** วิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เฉพาะตน และวิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **วิสัยทัศน์เฉพาะตน** คณะพนักงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ โดยมีการจัดสัมมนาเชิงวิชาการของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ นอกจากนี้คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแนว

ทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดย มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เป็นผู้แนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาแก่บุคลากร อีกทั้งคณะมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดความรักและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อาทิ การจัดงานไหว้ครู งานสงกรานต์รดน้ำดำหัว เพราะงานเหล่านี้จะมีการรวมตัวของอาจารย์ที่เกษียณอายุแล้ว และทางคณะเชิญเป็นอาจารย์พิเศษ เพราะถือว่าเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ และมีบทบาทในการเสนอแนะแนวทางและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร

2) วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของคณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน โดยมีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ของคณะผ่านเอกสารเผยแพร่ต่างๆ ของคณะ รวมถึงเว็บไซต์ด้วย ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร โดยสามารถเข้าพบผู้บริหารและแจ้งถึงความจำเป็น ความต้องการหรือปรึกษาเรื่องต่างๆ

วิสัยทัศน์ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วยฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ฝ่ายปฏิบัติการ คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา ผ่านการทำงานวิจัยร่วมกัน การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การเล่าสู่กันฟัง หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่คณะจัดขึ้น ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย เกิดระบบ Cluster ที่เน้นหลักการบูรณาการเพื่อให้แต่ละกลุ่มดำเนินการได้อย่าง “สอดคล้อง รอบรับ กลับตัวเร็ว” คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุจึงเกิดกลุ่มงานวิจัย พลังงานสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสะอาด เป็นการทำงานร่วมกันจากหลายหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเป็นสมาชิกมากกว่า 1 กลุ่ม มีอิสระในการทำงานข้ามกลุ่มวิชาการหรือกลุ่มวิจัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2549:21)

2) ฝ่ายบริหาร คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวิจัยในสาขาใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านสหวิทยาการ นอกจากนี้คณะได้มีการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม จัดห้องปฏิบัติการและเครื่องมือ

อุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูง พอเพียงและเหมาะสมกับความต้องการ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และนักศึกษา

วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย การคิดเป็นกลยุทธ์ การคิดทันการ และการสังเกตเห็นผลประโยชน์

1) **การคิดเป็นกลยุทธ์** คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2) **การคิดทันการ** ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจร และทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ให้มีผลกระทบน้อยที่สุดและเหมาะสมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง คณะมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล และยอมรับซึ่งความแตกต่างหลากหลายของบุคคลและปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ได้การวางแผนเตรียมการรองรับบุคลากรที่มาทดแทนผู้ที่เกษียณอายุในอนาคต

3) **สังเกตเห็นประโยชน์** คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแลเพื่อให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบ มีความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม และเกิดประสิทธิภาพในการ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลจากการศึกษาสภาพการส่งเสริมวินัยวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นพบว่า ศูนย์จิตตปัญญาศึกษานำการสร้างองค์ความรู้ บูรณาการจิตตปัญญาเข้าสู่กระบวนการพัฒนาองค์กรการเรียนการสอนบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล และระบบการเรียนรู้ โดยเป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่ทำงานอย่างเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายในและภายนอก ในการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณที่สูงขึ้น โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 วินัย ดังนี้

วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล ประกอบด้วย เป้าหมายการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา

1) **เป้าหมายการเรียนรู้** ศูนย์จัดตปัญญศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งการให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน และให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ

2) **การส่งเสริมการเรียนรู้** ศูนย์จัดตปัญญศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ศูนย์จัดตปัญญศึกษามีแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญคือห้องสมุดและพื้นที่ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อฝึกเป็นกระบวนการที่สามารถเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แนวคิดปัญญศึกษา มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม การประชุมวิชาการในรูปแบบวิถีทัศน์ที่มีเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์และจัดจำหน่ายสำหรับ

ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่าเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญที่จะช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) **การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา** ศูนย์จัดตปัญญศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีการกิจหลักที่สำคัญคือ กระบวนการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ อาทิ การเรียนรู้แบบบูรณาการและสหสาขาศาสตร์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใน **วินัยที่ 2** รูปแบบความคิดแยกออกเป็นระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล และระดับองค์กร

1) **ระดับบุคคล** ศูนย์จัดตปัญญศึกษามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจนและมีความคิดที่เปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจ และเรียนรู้การแก้ไขปัญหา ตามความรับผิดชอบที่ตนเองได้รับมอบหมาย

ดังนั้นจากการสั่งสมประสบการณ์จึงกลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2) **ระดับองค์กร** ศูนย์จัดตปัญญศึกษามีการนำการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญศึกษา มาใช้ในการบริหารงาน ในส่วนของฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรของศูนย์จัด

ปัญญานั้น กำลังอยู่ในช่วงการพัฒนาให้เกิดการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อบันทึกองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าฝึกอบรมหรือการดูงานเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำหรับบุคลากรที่สนใจ

วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เฉพาะคน และวิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร

1) **วิสัยทัศน์เฉพาะคน** ศูนย์จัดตปัญญาศึกษามีวิสัยทัศน์ คือ “ ศูนย์จัดตปัญญาศึกษา มุ่งมั่นเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างสมดุล และสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำพาสังคมสู่ความสุขที่แท้ ด้วยความรักความเมตตา” วิสัยทัศน์ของศูนย์จัดตปัญญาศึกษาจะเริ่มจากระดับบุคคล ต้องมีการพัฒนาตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาที่เน้นการพัฒนาด้านในอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ เกิดความรักความเมตตา อ่อนน้อมต่อธรรมชาติ ศูนย์จัดตปัญญาศึกษาได้เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ จากการประชุมประจำเดือนของศูนย์ที่เกิดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง และผู้บริหารสามารถเรียกประชุมด่วน ในกรณีที่พบปัญหา ร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในองค์กรนั้น

2) **วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร** ผู้บริหารศูนย์จัดตปัญญาศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรให้แก่บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงจากการประชุมหรือการผลิตเอกสารตำราของศูนย์จัดตปัญญาศึกษา มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านทางเว็บไซต์สำหรับผู้สนใจ จึงกล่าวได้ว่าในส่วนของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของบุคลากรพบว่าขนาดขององค์กรมีขนาดเล็ก ทำให้บุคลากรมีการสื่อสารและรับรู้ข้อมูลของศูนย์จัดตปัญญาศึกษาแบบไม่เป็นทางการ โดยผ่านพูดคุยและการประชุมประจำเดือน

วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร

1) **ฝ่ายปฏิบัติการ** ศูนย์จัดตปัญญาศึกษามีกิจกรรมเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟังสม่ำเสมอ สำหรับการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะทั้งบุคลากรและนักศึกษานั้น ศูนย์จัดตปัญญาศึกษาได้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในแนวจัดตปัญญาศึกษา โดยมีบุคลากรและนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรม

2) ฝ่ายบริหาร ผู้บริหารศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษาเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจและให้ความยุติธรรมแก่บุคลากร เพราะเมื่อเริ่มก่อตั้งศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษานั้น ผู้บริหารได้เข้ามาร่วมวางแผนและวางระบบการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปฏิบัติงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม เกิดความผูกพันและเป็นขวัญกำลังใจของฝ่ายปฏิบัติงาน

วิสัยทัศน์ 5 ความคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย การคิดเป็นกลยุทธ์ การคิดทันการ และการเห็นผลประโยชน์

1) การคิดเป็นกลยุทธ์ ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษาได้พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า และเผยแพร่ปฏิทินงานผ่านทางเว็บไซต์ สำหรับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในที่ประชุมประจำเดือนของศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา ยังกำหนดให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงาน สำหรับเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน

2) การคิดทันการ ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษา จะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจรและทันการณ์จากแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ อาทิ การระดมสมอง การทำงานเชิงอาสาสมัคร นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล อาทิ การใช้สุนทรียสนทนา

3) การเห็นผลประโยชน์ ศูนย์จัดตั้งปัญญาศึกษามอบอำนาจการตัดสินใจ ไปยังบุคลากรหรือ คณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานที่เกิดจากการรวมศักยภาพของคนหลายส่วนงานในศูนย์ เดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม เพราะมีการแบ่งงานกันรับผิดชอบและ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เซงกี มีดังนี้

1. แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) เป็นแนวทางที่ต้องเกิดจากการฝึกฝนเพื่อสร้างให้เกิดวินัย และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง

กิจกรรม

- 1) การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย
- 2) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ภายนอกและภายในของมหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์

- ทุกคนในองค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในหน้ากรงาน ในครอบครัว และเฉพาะตัวได้
- ทุกคนมีระบบคิดและตัดสินใจที่ดี รับรู้ถึงศักยภาพ และสถานภาพของตนเอง และองค์กรที่แท้จริง

2. แนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มี รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง(Mental Models) เนื่องจากความคิดมีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสรรพสิ่ง มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ในสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้เกิดการเข้าใจมุมมองและการคิด ของผู้อื่น และองค์กร

กิจกรรม

- 1) การจัดกิจกรรมสุนทรียสนทนา เพื่อให้เกิดอิสระในความคิด และสร้างสรรค์รูปแบบการพัฒนาในสถานการณ์ต่าง
- 2) การจัดบรรยายภาสให้เกิด การบริหารโอกาส ให้การเรียนรู้แก่ทุกคนโดยใช้การประชุม สัมมนา เอกสารเวียน เกี่ยวกับข้อคิดในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพ หรืออื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) การพัฒนาเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการ เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ศักยภาพของทุกคนในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพ

ผลลัพธ์

- ทุกคนในองค์กรมีการยอมรับและมีความเห็นสอดคล้องกันในแต่ละแนวคิดที่มา ร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วม

- การเพิ่ม โอกาสให้ทุกคน ได้พยายามพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อ ในการบริหาร จัดการองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนไปของโลก โดยเฉพาะการปรับตัวในยุค เทคโนโลยีสารสนเทศ

3. แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) เป็นการสร้างภาพอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับภาวะความเป็น ผู้นำ และยังเป็นพลังการขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างของมหาวิทยาลัยให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

กิจกรรม

- 1) การสำรวจความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดเห็น จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ มหาวิทยาลัยทุกกลุ่ม

- 2) การจัดเวทีวิเคราะห์แนวโน้มและความเป็นไปได้ของมหาวิทยาลัย ด้วยการย้อนอดีต มองปัจจุบัน วาดฝันอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ขององค์กร

- 3) การจัดประกวดคัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด เพื่อประกาศใช้และสร้าง ความเข้าใจกับทุกคนในมหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์

- วิสัยทัศน์องค์กรที่เกิดจากจุดมุ่งหมายร่วมกันของทุกคน
- ทุกคนในมหาวิทยาลัยเกิดความ มุ่งมั่นต่อก้าว ไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์นั้น และ เกิดพลังความร่วมมือของการทำงาน

4. แนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็น แนวทางในพัฒนาการเรียนรู้ตาม ขั้นตอนคือ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กร เรียนรู้เรื่องภายใน องค์กรเรียนรู้ภาวะแท้จริงภายนอก องค์กรเรียนรู้อนาคตและ โอกาส และองค์กร นำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดตามวิสัยทัศน์ขององค์กร การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคคล จะต้องได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จะเกิดประ โยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

กิจกรรม

- 1) การจัดประกวด โครงการงานนวัตกรรมการเรียนรู้สู่องค์กรการเป็นเลิศ

2) ถอดบทเรียนประสบการณ์การเรียนรู้ในมิติต่างๆ ของการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน

ผลลัพธ์

- ทุกคนในมหาวิทยาลัยเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และทักษะเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทุกคน

- บุคคล ในองค์กรเรียนรู้ แห่ง อนาคตจะต้องได้รับการเรียนรู้และมีการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จะเกิดประโยชน์ต่อทีม อาทิ มีความจริงใจ ให้ความจริงต่อกัน รับฟังกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้ร่วมกัน และการขอมให้แก้กันและให้อภัยกัน

5. แนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยโดยอาศัย ความคิดเชิงระบบ เพื่อแนวทางให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เกิดการมองอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มหาวิทยาลัย สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการและความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง โดยอาศัยวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็น ไปต่างๆ ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลที่สืบเนื่องกัน

กิจกรรม

- 1) การจัดเวทีถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กรอย่างเป็นระบบ
- 2) การจัดเวทีถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาระบบการวางแผนของมหาวิทยาลัย
- 3) การจัดเวทีถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
- 4) การจัดเวทีถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาระบบบริหาร ในรูปแบบต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์

- ชุดความรู้ของการพัฒนาที่เกิดจากการคิดอย่างเป็นระบบ
- บุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถคิดอย่างเป็นกลยุทธ์ คิดได้ทันการณ์ และสามารถเล็งเห็นโอกาสในการสร้างประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษานั้น พบว่าการนำแนวคิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการนำมา ตีความ ต่อยอด และปรับใช้ในบริบทของของการ เรียนรู้ในแต่ละองค์กร การศึกษาในครั้งนี้ได้นำแนวทาง สำหรับการเริ่มต้น การปรับเปลี่ยนมุมมอง ระบบความคิด พฤติกรรม ไปจนกระทั่งถึงการเปลี่ยนแปลงสภาวะต่างๆ ของทั้งบุคคลและองค์กรให้เกิดการพัฒนา ไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแนวคิดของ การพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเป็น แนวคิดที่วิวัฒนาการไปเรื่อยๆ แต่ก็มีลักษณะสำคัญบางประการที่ สอดคล้องกับ แนวคิดแห่งการ องค์กรการเรียนรู้ ซึ่งมีนัยต่อการพัฒนาดังนี้

1. การพัฒนาโดย มุมมองระยะยาว (long-term view) ภายใต้หลักความรอบคอบ (precautionary principle) ซึ่งสอดคล้องกับวินัยการมี โลกทัศน์ (Mental Models) และวินัยการมี วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ของวินัยการเรียนรู้ โดยใน สังคมตะวันตกยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้การวางแผนของภาครัฐ ในการมองระยะเวลา ของการพัฒนาเพียง 3-5 ปีเท่านั้น แต่สำหรับ ปัจจุบัน"ระยะยาว" ในความหมายของ นักค้าหุ้นและนักค้าเงินคือระยะเวลาเพียงไม่กี่ สัปดาห์ ในขณะที่ชาวอินเดียนแดงในอเมริกาวางแผนสำหรับ "คนรุ่นที่ 7 นับจากนี้ "...พวกเขา วางแผนเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อคนรุ่นหลังอีกเจ็ดชั่วคน เท่ากับว่า วางแผนล่วงหน้าถึง 150 ปีทีเดียว..." (สฤณี อาชวานันทกุล, 2550)

2. สำหรับแนวคิด ของการมองการพัฒนาองค์กรใน ระยะยาว ภายใต้กระแส การพัฒนา อย่างยั่งยืนนั้น นักวิชาการหลายท่านได้มองว่า องค์กรในอนาคตจะเป็นองค์กรแห่งการแข่งขัน คนที่ มีความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะเป็นผู้ที่สร้างความมั่นคงและความอยู่รอดขององค์กร โดย ทุกคนต้องพัฒนาตนให้มีความรู้และความถนัดในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง กระทั่งเป็นการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Life-long Learning) และองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นองค์กรที่ลงทุนในการ พัฒนาการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรคิดเป็น ทำเป็น และสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยมีแนวทางสำหรับการมุ่งสู่ความการพัฒนาคนไปสู่ ความเป็นเลิศของบุคคล ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) คือ แต่ละคนควรตั้งเป้าหมายที่ ต้องการของตนให้ชัดเจน ไม่ว่าจะในด้านใดก็ตามเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการพัฒนาคน

2) การผลักดันเชิงสร้างสรรค์ (Creative Tension) เพื่อช่วยเสริมส่งเสริมพัฒนาการ การคิดอยู่ตลอดเวลา ด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจะเป็นจริงได้ จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ และมี การใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ

3) การใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การใช้ข้อมูลและเหตุผล จะช่วยให้สามารถ ทำงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้มีระบบวิธีการคิดและตัดสินใจที่ดี

4) การใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) ถือว่าเป็นการมีความชำนาญขั้น สูงสุดในการช่วยให้การทำงานดำเนินไปโดยอัตโนมัติและได้ผลงานที่ดี โดยจะต้องฝึกทักษะใน งานแต่ละประเภทอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

ดังนั้น หากต้องการให้เกิดวิถีคิดให้มีมุมมองระยะยาวเกิดขึ้นในองค์กรจำเป็นต้องต้อง สร้างความรู้และความเข้าใจแก่บุคคลในองค์กร ให้มีการปรับรูปแบบวิถีคิดและมุมมองไปใน ทิศทางเดียวกัน โดยยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยองค์กรต้องจัดสภาพที่เป็นปัจจัย อุปสรรคต่อการพัฒนาการเรียนรู้ อันได้แก่

1) สภาวะรู้เรา รู้เขา แต่ไม่รู้ว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างไร (The enemy is out there)

2) สภาวะทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาคือสาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking change)

3) สภาวะยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A fixation on events) ความเข้าใจผิดว่า การเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The delusion of learning from experience)

4) สภาวะไร้การการสืบทอดความรู้ให้รุ่นต่อไป (The myth of management team)

5) สภาวะขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The boiled frog syndrome)

การจะทำให้ผลลัพธ์ ผลกระทบจากการมีมุมมองระยะยาวส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นยิ่งต่อการปรับรูปแบบวิถีคิดและมุมมอง ใหม่ อาทิ ในปัจจุบันการปฏิรูป การเรียนรู้ การศึกษาได้ ใช้แนวคิดมุมมองระยะยาว ผ่านวิธีการฉายภาพอนาคต และการมองภาพ อนาคตในแต่ละระยะมาช่วยในการวิจัยและ ศึกษาแนวโน้ม ยุทธศาสตร์ต่างๆ รวมทั้ง ศึกษาความ เป็นไปได้ของปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรต่างๆ รวมทั้ง สถาบันการศึกษา โดยผล ที่ได้อาจมีการใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในแต่ละบุคคล และ องค์กรให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

3. การพัฒนาโดยการคิดแบบเป็นระบบ (systems thinking) การคิดแบบเป็นระบบ ทำให้เรามองเห็นการเรียนรู้ในทุกเรื่องว่าเต็มไปด้วยความซับซ้อนแต่มีความเชื่อมโยงหลายภาคส่วน และภายใต้การจัดการที่มีประสิทธิภาพ ขององค์กร หรือสถาบันต่างๆ จะทำให้การเรียนรู้ของ บุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นช่ วงวัยใด อาชีพใด ชูานะใด พื้นที่ใด สามารถสนองความต้องการ ในทุกมิติ ทั้ง การงาน คุณภาพชีวิต ซึ่งวินัยของการเรียนรู้ทั้งเรื่องคิดเชิงระบบ (System Thinking) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีคิดให้มีระบบเพื่อนำ ไปสู่การพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ในคนและองค์กร

การคิดเชิงระบบ เป็นวิธีการคิดเชิงบูรณาการ เป็นการขยายขอบเขตการคิดของเราที่มีต่อเรื่องนั้นๆ ออกไป โดยไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจ แต่พิจารณาเรื่องนั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วน ทุกมุมมอง เปิดโอกาสให้ความคิดของคนเราได้มีการเชื่อมโยง เพื่อหาความเป็นไปได้ใหม่ๆ ได้มุมมองใหม่ๆ เห็นแนวทางแก้ปัญหาที่ดีกว่าสร้างสรรค์ รวมทั้งให้เห็นความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยงระหว่างเรื่องนั้นกับปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ของการคิดเชิงระบบ นั้นช่วยให้เกิด วางระบบเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการ ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการ และการเพิ่มศักยภาพในการ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เมื่อมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กรที่เกิดขึ้นเป็นระบบ เชื่อมโยง คิดต่อกัน ย่อมสามารถแก้ไขปัญหาค่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อเกิดความเข้าใจ ในเหตุใน ระบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว การจะ นำมาจัดการบริหารงานใน องค์กร โดยยึดรูปแบบต่างๆ ที่เอื้อต่อกัน ไม่ว่าจะระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความ ชิดหยุ่น แต่มีเป้าหมายที่แน่นอน ทุกส่วนในองค์กรหากเกิดปัญหาขึ้น แล้วไม่ควรมองแต่จุดใดจุด หนึ่งเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา หากมองลึกลงไปว่า เมื่อทุกส่วนสัมพันธ์กัน (The whole) เมื่อมี ปัญหาทุกส่วนต้องรับผิดชอบร่วมกัน และควรหาทางแก้ปัญหาที่รากเหง้าของที่มาของปัญหา ซึ่งใน ส่วนนี้อาจต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการเรียนรู้เป็นทีมเข้ามาเป็นพลังในการแก้ปัญหา

สำหรับการคิดเชิงระบบกับการพัฒนา สถาบันการศึกษานั้น ต้องนำระบบการคิดเชิงระบบ มาจัดการระบบต่างๆ ในองค์กรให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน สถาบันการศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างของ ส่วนประกอบต่างๆ ที่เชื่อมสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ทั้งหมดรวมเป็นหนึ่ง เดียวกัน การคิดเชิงระบบจะไม่มอง ปัญหาเฉพาะผู้บริหาร ครู นักเรียน ตลอดจนหลักสูตร การสอน การวัดและการบริหารผลเท่านั้น อาจจะรวมถึงผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย กับสถาบันการศึกษาอาทิ ชุมชน สังคม และประเทศ

เกียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) กล่าวว่า การที่สังคมไทยขาด "นักคิด" ที่ทำหน้าที่ในการนำความคิดของคนในประเทศ นำแนวทางการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน และขาดประชาชนที่ "คิดเป็น" ดังนั้น หากเราต้องการให้ประเทศไทยพัฒนาต่อไปได้ ไม่เสียเปรียบ ไม่ถูกหลอกง่าย และสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ เราจำเป็นต้องให้คนไทย "คิดเป็น" คือ รู้จักวิธีการคิดที่ถูกต้อง เมื่อข้อมูลเข้ามาปะทะ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง อย่างไม่ผิดพลาด การที่คนในประเทศ จะสามารถคิดเป็นนั้น จำเป็นต้องได้รับการเปิดทาง และแนะแนวให้มีความสามารถในการคิด อย่างเป็นระบบ และขยายขอบเขตการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาทั้งระบบ (ในที่นี้หมายถึงรวมถึง คน องค์กร สังคม และประเทศ) ควรขยายเพิ่มอีก 5 ด้าน ได้แก่

1) มองเห็นองค์รวม (Holistic view) เป็นการมองให้ครบทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น พิจารณาว่าเรื่องนั้นเกี่ยวกับใครบ้าง เกี่ยวข้องอย่างไร อะไรเป็นสาเหตุ ผลกระทบเกี่ยวเนื่องที่จะเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง

2) มองสหวิทยาการ การมองหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน เป็นการคิดเชิงบูรณาการ พยายามคิด ออกนอกกรอบ พยายามเชื่อมโยงกับแกนหลักของเรื่องที่ต้องการหาคำตอบ เพื่อการมองเรื่องดังกล่าวชัดเจนขึ้น

3) มองอย่างอุปมา อุปนัย เป็นการมองขยายกรอบความคิด เป็นการเปิดโอกาสให้สมองได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ และทำความเข้าใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้เหตุผลแบบอุปนัย (inductive thinking) หรือใช้กรอบความรู้ที่ได้พิสูจน์แล้วมาตอบ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการคิดเชิงบูรณาการ

4) มองประสานข้อตรงกันข้าม เป็นการมองแนวคิดหนึ่งปฏิเสธแนวคิดหนึ่ง หรือเชื่อว่าแนวคิดหนึ่งเป็นจริง แนวคิดที่เหลือเป็นเท็จ โดยเปิดใจข้ามสะพานเชื่อมขั้วตรงกันข้าม หรือสร้างดุลยภาพ ทำให้เกิดความพอดี

5) มองทุกฝ่ายมองทุกฝ่ายชนะ WIN-WIN ครอบคลุมความพอใจทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการขยายกรอบความคิดจากวิธีแก้ปัญหามั่วๆ ปกติการแก้ปัญหาคือ การกำหนดทางเลือก

ในสังคมที่เราารู้แล้วว่าทุกมิติมีความเกี่ยวโยงและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเพียงใด การที่จะพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยการพัฒนาคน พัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องสร้าง "เครือข่ายการเรียนรู้" ในอนาคตด้วย เพื่อเกิดกลไกการทำงานขององค์กรต่างๆ ที่เชื่อมโยงและหนุนเสริม การทำงานกันในแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ เครือข่ายการเรียนรู้จะเป็นนวัตกรรมของการพัฒนาการศึกษาในการ เพิ่มพลังการขับเคลื่อนการใช้ประโยชน์ ของพลังการเรียนรู้โดย

เครือข่ายเพื่อให้เท่าทัน พัฒนา และแก้ปัญหา รวมทั้งเครือข่ายการเรียนรู้จะเป็นเครื่องมือของการทำงานของการศึกษาในอนาคตอีกด้วย

4. การพัฒนาโดยการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ จูฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์ (2549) ได้คาดการณ์ไว้ว่า สังคมไทยในอนาคตอันใกล้จะเป็นสังคมยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ต้องการคนยุคใหม่ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของสังคมวัฒนธรรมและพลวัตของโลก เป็นผู้มี “พหุปัญญา” คือ ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะชีวิต คิดเป็น อยู่อย่างรู้เท่าทัน เป็นคน ภายใต้นาฬิกา ดังกล่าว ทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย หลายหน่วยงานเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสังคมในอนาคต

ปัจจุบันสังคมไทยของเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความสำคัญกับ การพัฒนาการเรียนรู้ มากยิ่งขึ้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้ในอนาคตของทุกระดับในสังคมไทยจำเป็นต้องอาศัยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี (Technology Application) มาช่วยในการจัดการกับการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ความเลิศในทุกมิติ

การพัฒนาโดย

Michel J. Marquardt (1995) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่ที่จำเป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” ไว้ในหนังสือ ชื่อ “Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success” และเมื่อนำมาอภิปรายร่วมกับผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศได้ โดยมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจดังนี้

1) แนวทางการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การ ทั้งในระดับ บุคคล กลุ่มงาน และองค์การ ควรมุ่งเน้น โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์การ เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทาง การปฏิรูปองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ นั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ ที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และ โครงสร้างขององค์การ และการจัดกิจกรรมสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยเน้นให้เกิดการเรียนรู้ควบคู่พัฒนาไปพร้อมกัน

3) แนวทาง การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานโดยมองว่า ทุกคน เป็นผู้มีความรู้และมี ความสามารถ การให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายแห่งการเรียนรู้กับ หุ้นส่วน และชุมชน

4) แนวทาง การวางระบบ กลไกการ บริหารจัดการองค์ความรู้ โดยการแสวงหาและ สร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและภายนอก และให้ สามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย และมีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการ พัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5) แนวทาง การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อาทิ การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบ ต่างๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่างๆ และมีการใช้ระบบ web-base สำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ ให้เกิดพัฒนาคน พัฒนางาน มุ่งสู่ความเป็น เลิศนั้นจะต้องไม่หยุดพัฒนา ต้องมีการ ปรับปรุงกระบวนการคิด การเรียนรู้ และสร้างการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและ มีความเป็นพลวัต จะทำให้ก้าวไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย สมบูรณ์และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1) ภาครัฐควรมีส่งเสริมการวิจัยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กระบวนการปรับตัวที่ เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ

2) ภาครัฐควรสนับสนุนให้มีการจัดเวทีถอดบทเรียน ประสบการณ์ในการดำเนินงาน ขององค์กรแห่งการเรียนรู้มิติต่างๆ ในระดับประเทศ เพื่อ สร้างองค์ความรู้ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

3) ภาครัฐและสถาบันการเรียนรู้ในระดับต่างๆ ควรประสานความร่วมมือในการ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและรูปแบบการทำงานร่วมกันที่ยั่งยืนระหว่างองค์กร หน่วยงาน และ บุคคลในการพัฒนาการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศในพื้นที่นั้นๆ ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

4) หน่วยงานระดับสูงของรัฐในระดับ กรม กระทรวง หรือรัฐบาลควรกำหนด ยุทธศาสตร์การทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ชัดเจนเพื่อที่หน่วยงานในระดับปฏิบัติ จะ ได้นำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างๆ ควร สร้างเครือข่ายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็น กลไก ในการทำงานที่เป็นระบบ ที่ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงประสานความร่วมมืออย่างเป็นองค์รวม ทั้งใน ระดับต่างเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างเป็นบูรณาการและยั่งยืนได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล. การพัฒนาบุคลากร [ออนไลน์]. 2551. แหล่งที่มา:

http://www.qd.mahidol.ac.th/QD_th.html [2552, กันยายน 14]

แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โปธิกุล, เวช มงคล และ ณรงค์ ดาวเจริญ. ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ . กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดทบวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549.

คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด . กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2543.

จำเรียง วยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธ์. วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้ . กรุงเทพฯ: คู่แข่ง, 2543.

ฉัตรชนก สายสุวรรณ . อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีพศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความจำเป็นระดับบุคคล ในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปรัชญา, สาขาวิชาวิทยาการศึกษาศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2548.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. วิจัยสถาบันกับการเรียนรู้. ใน การวิจัยสถาบันเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. 74-116. กรุงเทพฯ: สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2546.

เชิรศรี วิวะสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ . กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.

ทิตนา แชนมณี และคณะ. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน : การศึกษาพหุกรณี . กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

- ทศนา แคมมณี. ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- นันทิยา สว่างวุฒิธรรม. แหล่งการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ไทย. วารสารวัฒนธรรมไทย, 2544.
- บุบผา พวงมาลี. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มศว.มหาสารคาม 3(1), 1,
กรกฎาคม. 2535.
- ปฏิรูปการศึกษา. สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ปฏิรูปการศึกษา, 2542.
- พระจอมเกล้าธนบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี. รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2549.
- พัชรา พันธุ์เจริญ. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการ
พยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2546.
- มลฤทัย แก้วกิริยา. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- มาร์ควอดด์, ไมเคิล เจ. การพัฒนาองค์การเรียนรู้. แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์
เปอร์เน็ท, 2548.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: บิสิเนสเทเวิร์ด, 2549.
- ลิกเกอร์, เค เจฟฟรี. วิธีแห่งโคโยต้า. แปลโดย วิทยา สุหฤทธิดำรง. กรุงเทพฯ : อีไอเอสแควร์พับลิช
ซิ่ง, 2548.

- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. เจาะลึกองค์กรเรียนรู้ และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: อริยชน, 2549.
- วิจัยทางการศึกษา. กอง. สรุปผลการวิจัยเรื่อง การจัดการระบบการเรียนรู้ที่เสริมลักษณะดี เก่ง มีสุข
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา, 2544.
- วิมลรัตน์ อ่องล่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการ
พยาบาลการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหาร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอ
ผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมสุขภาพจิต
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- วีรวิฑู มาฆะศิริานนท์. องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2542.
- สมบุญรณ์ ศาลาชาชิน. จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์, 2526.
- สมศักดิ์ สันธุระเวชญ์. การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2540.
- สถาบันการเรียนรู้. การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี [ออนไลน์]. 2548.
แหล่งที่มา: <http://km.kmutt.ac.th.html> [2552, กันยายน 18]
- สถาบันการเรียนรู้. แผนการจัดการความรู้ ระยะ 10 ปี (2552-2561) มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้า
ธนบุรี [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา: <http://km.kmutt.ac.th/repository/KM.pdf> [2552,
ตุลาคม 7]
- สถาบันการเรียนรู้. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ.2549-2563
[ออนไลน์]. 2548. แหล่งที่มา: <http://www.kmutt.ac.th/roadmap/pdf/booklet.pdf> [2552,
ตุลาคม 12]
- สถาบันการเรียนรู้. roadmap 2020 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี [ออนไลน์]. 2550.
แหล่งที่มา: <http://www.kmutt.ac.th/roadmap> [2552, กันยายน 12]
- สถาบันนวัตกรรมและการเรียนรู้. การจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล [ออนไลน์]. 2547. แหล่งที่มา:
<http://www.qd.mahidol.ac.th/mukm/mukm.html> [2552, ตุลาคม 1]

- สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2552-2555 [ออนไลน์].
2550. แหล่งที่มา: <http://www.mahidol.ac.th/muthai/philosophy.html> [2552, กันยายน 30]
- สามารถ ศรีวิเชียร. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้[ออนไลน์] 2550. แหล่งที่มา:
<http://webhost.cpd.go.th/css4/data/project/center-coop/organizer-samart1.doc> [2552,
มกราคม 30]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ :
พรินทิวกราฟฟิค, 2545.
- สิปนนท์ เกตุทัต. "หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่" วารสารวิชาการ. ปีที่ 2
ฉบับที่ 1 (มกราคม 2542): 12-16.
- สิริพร ทองบุญเกิด. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ . วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สุมน อมรวิวัฒน์. การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ : ทักษะกระบวนการเผชิญ
สถานการณ์. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.
- สุมน อมรวิวัฒน์. คิดเป็นตามแนวแห่งพุทธธรรม. เอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2543.
- สุรางค์ ใต้ตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- สุริยะ วงศ์คงคาเทพ, อัญชลพร หิรัญพุกกัญ, นิภาพรรณ สุวรรณนาคและ สุนีย์ โยคะกุล.
การประเมินผลการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาสถาบันพระบรมชนก
กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2548.
- สุวัฒน์ วัฒนะวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้แนวผู้ใหญ่ . กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533.

เสาวรส บุญนาค. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของโรงพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

ศูนย์จัดตปัญหาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. หลักการอบรมกระบวนการเพื่อสร้างการเรียนรู้แนวคิด
ปัญหา [ออนไลน์] 2549. แหล่งที่มา <http://www.ce.mahidol.ac.th/content.html> [2552,
กันยายน 30]

อาภรณ์ ใจเที่ยง. หลักการสอน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550.

อุดม เขยแก้วศ์. หลักสูตรท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2545.

อุทัย ดุลยเกษม. ศึกษาเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, 2542.

ภาษาอังกฤษ

Argyris, C. and Schon, D.A. **Organizational Learning II: Theory method and practice**. New
York: Addison-Wesley, 1977.

Garvin,D.A. **Building a learning organization**. Harvard Business Review (July-August 1993):
778-779.

Marquardy, M. **Building the learning organization**. New York: McGraw – Hill, 1996.

Senge, P.M. **The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning
Organization**. New York: Doubleday, 1994.

Watkin, K. E.& Marsick, V. J. **Sculping the learning organization: Lesson in the art and
science of the systemic change**. New York: Jossey-Based, 1993.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ และระดับวินัยการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีและมหาวิทยาลัยมหิดล**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอนคือ (1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ให้กับบุคลากร (ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่) และ (3) ระดับวินัยทั้ง 5 ของบุคลากร (ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ตามความเป็นจริง

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) 18-22 ปี (2) 23-27 ปี (3) 28-32ปี (4) 33-37ปี
 (5) 38-42 ปี (6) 43-47 ปี (7) 48-52ปี (8) 52 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง (1) ผู้บริหาร (2) อาจารย์ (3) เจ้าหน้าที่อื่น ๆ

ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ให้กับบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถามสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ให้กับบุคลากรมีทั้งหมด 51 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ให้ตรงกับระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เกิดขึ้น มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เกิดขึ้น มาก
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เกิดขึ้น ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เกิดขึ้น น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้เกิดขึ้น น้อยที่สุด

4. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อระบุสภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของบุคลากร ในปัจจุบัน

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้				
	มากที่สุด (5) → น้อยที่สุด (1)				
	5	4	3	2	1
วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล					
เป้าหมายการเรียนรู้					
1) คณะกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากร					
2) คณะส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของคนที่ชัดเจน					
3) คณะจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อยู่เสมอ					

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้				
	มากที่สุด (5) →			น้อยที่สุด (1)	
	5	4	3	2	1
การส่งเสริมการเรียนรู้					
4) คณะมีโครงสร้างองค์กร และขั้นตอนการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5) คณะมีห้องสมุด และศูนย์คอมพิวเตอร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร					
6) คณะจัดโครงการฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการอย่างสม่ำเสมอ					
7) คณะมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน					
8) คณะให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ					
9) คณะมีการยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณ หรือมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					
10) คณะเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึง					
การเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา					
11) คณะสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน					
12) คณะมีโครงการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
13) บุคลากรไม่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ ถ้าการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อคณะ					
14) คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และ ดูงานจากแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ทั้งภายในและภายนอกคณะ อย่างสม่ำเสมอ					
วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด					
ระดับบุคคล					
15) คณะส่งเสริมการทำงานที่สามารถทำให้บุคลากรมีความคิดที่เปิดกว้าง					
16) คณะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหานั้นในส่วนของตนได้					
17) คณะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและให้ความเคารพนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากร					
18) คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามความคิดของตนเอง					
19) คณะมีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ในการเรียนการทำงาน ระหว่างกันอยู่เสมอ					
20) บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นที่อยู่ระดับเดียวกัน					
ระดับองค์กร					
21) คณะมีการพัฒนาระบบการบริหารแบบต่างๆ เพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
22) คณะมีรูปแบบและขั้นตอนการทำงานที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองมากขึ้น					
23) คณะมีฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงานของบุคลากร					
24) คณะจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร					
วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม					
วิสัยทัศน์เฉพาะตน					
25) คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง					
26) คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
27) คณะมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดความรักในองค์กร					
28) คณะมีกลไกส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้				

สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	มากที่สุด(5) → น้อยที่สุด (1)				
	5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์เฉพาะองค์กร					
29) ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ของคณะให้กับบุคลากร ให้ทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน					
30) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของคณะจากบุคลากร					
31) คณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ					
32) บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของคณะได้ง่าย โดยผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ อินทราเน็ต เป็นต้น					
วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม					
ฝ่ายปฏิบัติการ					
33) คณะจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในคณะ ผ่านการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการเล่าสู่กันฟัง					
34) คณะมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันภายในคณะ ทั้งบุคลากรและนักศึกษา					
35) คณะมีกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เค็มใจเสียสละ และแบ่งปันทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของทีม					
36) คณะสนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมในการทำงาน					
37) คณะส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างกันเพื่อมุ่งความสำเร็จของทีม					
ฝ่ายบริหาร					
38) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและให้ความยุติธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
39) ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และนักศึกษา					
40) คณะจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม					
41) คณะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมผ่านระบบแรงจูงใจต่างๆ เช่น วงเงินการวิจัย เป็นต้น					
42) คณะมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรที่ชัดเจนโปร่งใส					
วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ					
คิดเป็นกลยุทธ์					
43) คณะให้บุคลากรมีการพัฒนาระบบการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามปฏิทินงานที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน					
44) คณะเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
45) คณะให้บุคลากรวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
46) คณะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งจากความคิดที่แตกต่างกันและที่เหมือนกันโดยผ่านกระบวนการระดมความคิด					
47) คณะมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร					
คิดทันการ					
48) ในการพิจารณาแก้ไขปัญหา คณะจะพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อย่างครบวงจรและทันการณจากแนวทางการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ					
49) คณะมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล					
เล็งเห็นประโยชน์					
50) คณะมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังบุคลากรหรือคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ที่รับผิดชอบดูแล					
สภาพการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้	ระดับการส่งเสริมวินัยการเรียนรู้				
	มากที่สุด(5) → น้อยที่สุด (1)				

	5	4	3	2	1
51) การทำงานที่เกิดจากรวมศักยภาพของคนจากหลาย ๆ หน่วยงานในขณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารกิจกรรม					

ตอนที่ 3 ระดับวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 ของบุคลากร

คำชี้แจง แบบสอบถามระดับวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 ของบุคลากรมีทั้งหมด 60 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ให้ตรงกับระดับการประเมินตนเองที่เป็นจริง โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ	5 หมายถึง ระดับการประเมินตนเอง	ด้านวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เกิดขึ้น มากที่สุด
ระดับ	4 หมายถึง ระดับการประเมินตนเอง	ด้านวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เกิดขึ้น มาก
ระดับ	3 หมายถึง ระดับการประเมินตนเอง	ด้านวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เกิดขึ้น ปานกลาง
ระดับ	2 หมายถึง ระดับการประเมินตนเอง	ด้านวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เกิดขึ้น น้อย
ระดับ	1 หมายถึง ระดับการประเมินตนเอง	ด้านวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เกิดขึ้น น้อยที่สุด

5. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อระบุระดับการประเมินตนเองด้านวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 ของท่าน

วินัยการเรียนรู้ 5 ประการ	ระดับการประเมินตนเอง				
	มากที่สุด (5) → น้อยที่สุด (1)				
	5	4	3	2	1
วินัยที่ 1 ความเป็นเลิศของบุคคล					
1) ท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และต้องบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2) ท่านได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3) ท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายในและภายนอกคณะอยู่เสมอ					
4) ท่านกระตือรือร้น สนใจค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา					
5) ท่านศึกษา ค้นคว้า วิจัยและติดตามข่าวสารความรู้อันเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และวิชาชีพเป็นประจำ					
6) ท่านเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะและความรู้ความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองและผลงานตลอดเวลา					
7) ท่านเปิดโลกแห่งการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
8) ท่านเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
9) ท่านจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
10) ท่านสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองอันจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้					
11) ท่านสามารถควบคุมตนเองและจัดการกับสถานการณ์และความตึงเครียดที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและสร้างสรรค์					
12) ท่านรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ					
	ระดับการประเมินตนเอง				
	มากที่สุด (5) → น้อยที่สุด (1)				
วินัยการเรียนรู้ 5 ประการ					

	5	4	3	2	1
วินัยที่ 2 รูปแบบความคิด					
13) ท่านมีกระบวนการคิด ทบทวนและไตร่ตรองให้รอบคอบ ก่อนตัดสินใจดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน					
14) ท่านใช้ข้อมูลเป็นฐานประกอบการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลอยู่เสมอ					
15) ท่านทำงานโดยไม่ยึดติดกับหลักการ หรือทฤษฎีจนเกินไป แต่มีความยืดหยุ่นที่พร้อมจะเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ และปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
16) ท่านริเริ่มสิ่งใหม่ แม้จะไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ					
17) ท่านสามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลและคำตอบเพื่ออธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีสติและเข้าใจ					
18) ท่านใช้หลักของเหตุและผล มีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน					
19) ท่านสามารถวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม					
20) ท่านสามารถพัฒนาูปแบบความคิด ความเชื่อ ความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่แตกต่างกันออกไปตามกาลเวลา โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยรับรู้มาก่อน					
21) ท่านสามารถจำแนกได้อย่างชัดเจนระหว่างความคิดเห็น ความเชื่อ ข้อมูลและความเป็นจริง					
22) ท่านแสดงความคิดเห็นโดยการพูดในสิ่งที่ท่านคิดบนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริง แทนการใช้ความรู้สึกและความเชื่อส่วนตัว					
23) ท่านวิเคราะห์สิ่งที่ท่านทำเสมอเพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ทำบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร					
24) ท่านบันทึกการปฏิบัติงานของท่านไว้อย่างมีระบบ เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการประเมินและพัฒนาตนเอง					
วินัยที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วม					
25) ท่านมีแนวคิด ความเชื่อ และค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะ					
26) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะ					
27) ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่คณะได้กำหนดไว้					
28) ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้คณะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
29) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสูเป้าหมายที่ตั้งไว้					
30) ท่านนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งในและนอกสถานที่และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ มาเผยแพร่ในคณะอยู่เสมอ					
31) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานและคณะของท่านเป็นอย่างดี					
32) ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของท่านอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
33) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ					
34) ท่านพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายการดำเนินงานของคณะ					
35) ท่านมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและสร้างภาพอนาคตของคณะร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ					
36) ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะอยู่เสมอ					
วินัยการเขียนรู้ 5 ประการ	ระดับการประเมินตนเอง				
	มากที่สุด (5) → น้อยที่สุด (1)				
	5	4	3	2	1
วินัยที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม					

37) ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมต่างๆ ร่วมกับผู้ร่วมงาน					
38) ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันแก้ปัญหาการทำงานเป็นประจำ					
39) ท่านมีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่ม ทำงานข้ามสาย เพื่อถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน					
40) ท่านทำงานที่มีลักษณะเป็นการทำโครงการร่วมกันอยู่เสมอ					
41) ท่านและบุคลากรในที่ทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
42) ท่านให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะ					
43) ท่านทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและสร้างองค์ความรู้					
44) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการประสานงานที่ดีกับผู้อื่น					
45) ท่านมีการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกับบุคคลภายนอกคณะ					
46) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
47) ท่านพร้อมจะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ					
48) ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยมีการประสานงานที่ดีกับผู้อื่น					
วินัยที่ 5 ความคิดเชิงระบบ					
49) ท่านมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
50) ท่านทำงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำทุกครั้ง ก่อนเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา					
51) ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลอื่น มาปรับใช้ในการทำงาน					
52) ท่านสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงปัญหาในการทำงานของตนเองได้อย่างครอบคลุม					
53) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาค้างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณ์อย่างมีเหตุผล					
54) ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนดำเนินการอยู่เสมอ					
55) ท่านมองเห็นสิ่งต่างๆ ทั้งในภาพรวมและส่วย่อยได้ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบได้					
56) ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
57) ท่านใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ					
58) ท่านสามารถระบุปัญหาที่สมควรได้รับการแก้ไขก่อนได้					
59) ท่านเปิดใจรับวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แตกต่างไปจากสิ่งที่รับรู้หรือปฏิบัติอยู่ได้					
60) ท่านตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของคณะ					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ นาม	งศุจิตรา ศรีอ้อยแสงจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	25 กันยายน พ.ศ. 2515
ที่อยู่ปัจจุบัน	52 ซอย ราษฎร์บูรณะ 22 แยก 3 ถนนราษฎร์บูรณะ แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร 10140 E-mail: sujitra_72@hotmail.com
การศึกษา	2534 - 2537 ศิลปศาสตร บัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2549 - 2552 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
การทำงาน	2539 - ปัจจุบัน นักบริการการศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษาและกิจการนานาชาติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย