

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
พุทธพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING
CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF
LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY
PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS

Mr.Danaikit Suksawang

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Communications and Technology
Department of Curriculum, Instruction, and Educational Technology
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2010
Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|---------------------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ |
| โดย | นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง |
| สาขาวิชา | เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก | รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ |

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พรสุข ตันตระรุ่งโรจน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ปรียานุช พิบูลสราวุธ)

ดุษฎีบัณฑิต สุขสว่าง : การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.กิดานันท์ มลิทอง, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ผศ.ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ, 457 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) สร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ 3) ทดลองและศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ และ 4) รับรองและนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการมีจำนวน 362 คน กลุ่มตัวอย่างที่เรียนด้วยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีจำนวน 20 คน โดยทั้งสองกลุ่มเป็นบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดการยอมรับ แบบทดสอบพุทธิพิสัย และแบบสอบถามความพึงพอใจในกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การดำเนินการกิจกรรมใช้เวลา 10 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ค่า t-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ 2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) บุคลากร 4) ปฏิสัมพันธ์ 5) การประเมินผล 6) สภาพแวดล้อม และ 7) การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา สำหรับขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการพัฒนาการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) ขั้นการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาพุทธิพิสัยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ มีความสำคัญและจำเป็น เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยในการเรียนรู้และติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ดี โดยมีคะแนนการยอมรับหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยี ลายมือชื่อนิสิต.....
 สาขาวิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ปีการศึกษา.....2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5084501327 : MAJOR EDUCATIONAL COMMUNICATION AND TECHNOLOGY

KEYWORDS : E-COLLABORATIVE LEARNING / CASE BASED-LEARNING / COGNITIVE DOMAIN / ADOPTION / LEARNING ORGANIZATION / SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY

DANAKIT SUKSAWANG : DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS. ADVISOR: ASSOC.PROF. KIDANAN MALITHONG, Ph.D., CO-ADVISOR : ASST. PROF. PRAWEEENYA SUWANNATTHACHOTE, Ph.D., 457 pp.

The purposes of this research are to develop an e-collaborative learning model using case-based learning to enhance cognitive domain and adoption of learning organization concept based on sufficiency economy philosophy for the Crown Property Bureau's officials. This study, using research and development (R&D) method, is divided in to 4 steps : 1) study the opinions, problem and needs on developing cognitive domain and adoption from the Crown Property Bureau's Officials; 2) create a prototype of an e-Collaborative Learning Model; 3) try out and validate the developed prototype; and, 4) assure and propose an e-collaborative learning model. The number of samples for studying the opinions in step 1 are 362 and the samples for try out the model are 20, both groups are the Crown Property Bureau's Officials. The instruments used in this research consisted of 1) an adoption test; 2) a cognitive exam; and, 3) satisfaction questionnaire for activities of an e-collaborative learning model. The experiment in this research is ten weeks period. The data are analyzed using Mean (\bar{x}), Standard Deviation (S.D.), and t-test Dependent.

The research findings show that :

1. The e-collaborative learning model comprises of seven components as follow : 1) objective; 2) information technology system; 3) officer; 4) interaction; 5) assessment; 6) environment; and, 7) an e-collaborative learning using case-based learning. The process of an e-collaborative learning model consisted of two steps: 1) developing an adoption of learning organization concept based on sufficiency economy philosophy; and, 2) developing a cognitive domain of learning organization concept based on sufficiency economy philosophy.

2. It is found that the subjects learned from the model have post-test scores on cognitive exam higher statistically significant at .05 level.

3. The Crown Property Bureau's officials think that an e-collaborative learning is important and necessary to be a tool for communication to each other and they want to learn and share idea and experience with peers via computer. It is found that the Crown Property Bureau's officials have an adoption post-test score higher with statistically significant at .05 level.

Department: Curriculum, Instruction, and Educational... Student's Signature

Field of Study : Educational Communications and Technology Advisor's Signature

Academic Year :2010..... Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

ขอพระราชทานกราบบังคมทูล สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ข้าพระพุทธเจ้าสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ ที่ทรงพระราชทานทุนการศึกษาส่วนพระองค์ให้ข้าพระพุทธเจ้าได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนทรงชี้แนะแนวทางการศึกษามาโดยตลอด จนข้าพระพุทธเจ้าได้พบกับความสำเร็จสูงสุด ณ วันนี้พระมหากรุณาธิคุณที่ทรงพระเมตตาให้ข้าพระพุทธเจ้าจะจดจำไปตลอดชีวิต

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้จากความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ซึ่งเปี่ยมด้วยความเมตตา ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ดร.ปรียานุช พิบูลสรวุฑ และอาจารย์ ดร.พรสุข ต้นตระกูลโรจน์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความคิดเห็นและคำแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันประโยชน์และมีคุณค่าแก่งานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ประสิทธิประสาทความรู้ต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่มีประโยชน์ ทำให้ข้าพเจ้าได้นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการเรียนและการวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณวรรณนิมิต ศุภประเสริฐ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่ได้ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนทุกๆ ด้านมาตลอดตั้งแต่การร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในระดับมหาดบัณฑิต และได้ร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ขอกราบขอบพระคุณ ร้อยเอกปฐม อักษรานุเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ ที่ให้การสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยอย่างมาก ขอขอบพระคุณ คุณเผด็จ ตันมณี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการทดลองรวมถึงการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพัชรินทร์ วิจิตตนันท์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์ คุณจุฑามาศ ภิชัยทัษย์ หัวหน้ากองกลยุทธ์และแผนงาน และคุณสุรศักดิ์ อัครอารีสุข ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการวิจัย ขอขอบคุณ ดร.กอบศักดิ์ ภูตระกูล ดร.ทองใหญ่ อัยยะวรางกูร ดร.ปณิตา วรรณพิรุณ ดร.สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ คุณสุภาภรณ์ ตรีแสน คุณสุรางคณา ไม้ตราวัฒนา คุณอาทิสูตา ณ นคร คุณโสภาค เจริญสุข คุณวราภรณ์ ผ่องสุวรรณ พี่สาวที่แสนดีที่ร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกันระหว่างเรียนและทำวิทยานิพนธ์ และคุณธิดา นวมะตานนท์ สำหรับกำลังใจ และความช่วยเหลือที่มีให้เสมอมา ขอขอบคุณ พี่น้องๆ จากโรงเรียนจิตรลดา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน สำหรับกำลังใจที่มีให้ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีสำหรับการทดลอง

สำหรับคุณค่าและคุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่คุณพ่อคุณแม่ผู้ให้ชีวิตและมีพระคุณสูงสุด รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ซึ่งปรารถนาที่จะเห็นความสุขและความสำเร็จของผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยมีพลังกายและใจอันยิ่งใหญ่ฝ่าฟันอุปสรรคจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่ไม่สามารถได้เอยนามได้ครบถ้วน

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฎ |
| สารบัญแผนภูมิ..... | ฏ |
| บทที่ | |
| 1. บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามวิจัย..... | 13 |
| วัตถุประสงค์ของงานวิจัย..... | 13 |
| สมมติฐานงานวิจัย..... | 14 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 14 |
| ข้อจำกัดในการวิจัย..... | 15 |
| กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย..... | 15 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย..... | 22 |
| ประโยชน์ที่จะได้รับ..... | 23 |
| 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 24 |
| ตอนที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning)..... | 25 |
| 1.1 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน..... | 25 |
| 1.2 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์..... | 26 |
| 1.3 รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์..... | 29 |
| 1.4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์..... | 32 |
| 1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์..... | 34 |
| 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์..... | 36 |

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| ตอนที่ 2 การเรียนด้วยกรณีศึกษา (Case-Based Learning: CBL)..... | 39 |
| 2.1 ความหมายของการเรียนด้วยกรณีศึกษา..... | 39 |
| 2.2 คุณลักษณะและประเภทของกรณีศึกษา..... | 43 |
| 2.3 การออกแบบการเรียนด้วยกรณีศึกษาผ่านเว็บ..... | 46 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา..... | 51 |
| ตอนที่ 3 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา : พุทธิพิสัย (Education Objectives: Cognitive Domain) | 54 |
| 3.1 การจัดกลุ่มวัตถุประสงค์ทางการศึกษา..... | 54 |
| 3.2 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย..... | 57 |
| 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา : พุทธิพิสัย..... | 60 |
| ตอนที่ 4 การยอมรับนวัตกรรม (Innovation Adoption)..... | 61 |
| 4.1 ความหมายของการยอมรับนวัตกรรม..... | 61 |
| 4.2 กระบวนการยอมรับนวัตกรรม..... | 61 |
| 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม..... | 68 |
| ตอนที่ 5 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)..... | 70 |
| 5.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้..... | 70 |
| 5.2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้..... | 72 |
| 5.3 คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... | 107 |
| 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 109 |
| ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP)..... | 110 |
| 6.1 ความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 110 |
| 6.2 หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 111 |
| 6.3 การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 112 |
| 6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 114 |
| ตอนที่ 7 ข้อมูลสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (The Crown Property Bureau's profile: CPB)..... | 117 |

| บทที่ | หน้า |
|---|-------------|
| 3. วิธีดำเนินงานวิจัย..... | 125 |
| ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรของสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 132 |
| ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อ พัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 157 |
| ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และ การศึกษายอมรับ..... | 166 |
| ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 171 |
| 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 175 |
| ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 176 |
| ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 202 |
| ตอนที่ 3 ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 209 |

| บทที่ | หน้า |
|--|------------|
| 5. ผลการวิจัย..... | 217 |
| ตอนที่ 1 บทนำ..... | 218 |
| ตอนที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 221 |
| ตอนที่ 3 การใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 244 |
| 6. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... | 248 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 255 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 267 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 279 |
| รายการอ้างอิง..... | 282 |
| ภาคผนวก..... | 294 |
| ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ..... | 295 |
| ภาคผนวก ข ตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์ และผลการวิจัย..... | 299 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 341 |
| ภาคผนวก ง ตัวอย่างคู่มือ เครื่องมือ ภาพกิจกรรมและผลงาน..... | 426 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... | 457 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | การเปรียบเทียบการเรียนรู้แบบปกติกับแบบ e-Collaborative Learning | 28 |
| 2 | สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์..... | 36 |
| 3 | วิธีการออกแบบวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามแนวคิดของ Bloom ปรับปรุงโดย Anderson และ Krathwohl (2001)..... | 56 |
| 4 | กระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา (Cognitive domain) 6 ชั้น..... | 59 |
| 5 | ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการเรียนรู้..... | 84 |
| 6 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์..... | 140 |
| 7 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์.... | 142 |
| 8 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการเรียนด้วยกรณีศึกษา..... | 144 |
| 9 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... | 146 |
| 10 | ผลสรุปตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... | 147 |
| 11 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 149 |
| 12 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 149 |
| 13 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 151 |
| 14 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 152 |
| 15 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาพุทธิพิสัย..... | 154 |
| 16 | ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 155 |
| 17 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะสถานภาพส่วนบุคคล..... | 179 |
| 18 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 181 |

| ตาราง | หน้า | |
|-------|---|-----|
| 19 | จำนวนและร้อยละของความต้องการในการพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับ เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ของกลุ่มตัวอย่าง..... | 186 |
| 20 | จำนวนและร้อยละของสภาพการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 188 |
| 21 | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและการปรับปรุงต้นแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์..... | 203 |
| 22 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนากการ ยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 205 |
| 23 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนพหุ พิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ก่อนและหลังการเรียนรู้ร่วมกัน..... | 207 |
| 24 | ผลการดำเนินกิจกรรมในแต่ละกรณีศึกษา..... | 208 |
| 25 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจและความคิดเห็นของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อ พัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง..... | 209 |
| 26 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับ องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานฯ..... | 211 |
| 27 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรม ที่ใช้ในขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ฯ..... | 212 |
| 28 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับ กิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ฯ..... | 213 |
| 29 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของรูปแบบการ เรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา..... | 214 |
| 30 | ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วย ระบบอิเล็กทรอนิกส์..... | 216 |

| ตาราง | | หน้า |
|-------|--|------|
| 31 | แผนกำกับกิจกรรมการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วย กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์..... | 241 |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิ | หน้า |
|---|------|
| 1 องค์ประกอบหลักสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..... | 4 |
| 2 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์..... | 16 |
| 3 Bloom’s Taxonomy Revised..... | 55 |
| 4 เปรียบเทียบ Cognitive Domain แบบเก่าและแบบใหม่..... | 56 |
| 5 แบบจำลองกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม..... | 65 |
| 6 การแบ่งประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรมตามเวลา หรือความไวในการยอมรับ นวัตกรรม..... | 67 |
| 7 วิวัฒนาการขององค์กร..... | 72 |
| 8 องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้..... | 73 |
| 9 โมเดลองค์ประกอบย่อยของพลวัตแห่งการเรียนรู้..... | 74 |
| 10 โมเดลองค์ประกอบย่อยของการปรับเปลี่ยนองค์กร..... | 75 |
| 11 โมเดลองค์ประกอบย่อยการเพิ่มอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล.... | 75 |
| 12 โมเดลองค์ประกอบย่อยการบริหารความรู้..... | 76 |
| 13 โมเดลองค์ประกอบย่อยของการใช้เทคโนโลยี..... | 76 |
| 14 สรุปหลักการสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3 ห่วง 2 เงื่อนไข)..... | 112 |
| 15 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 124 |
| 16 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์..... | 225 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมานานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2546)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงครั้งแรกในปี พ.ศ.2517 โดยทรงชี้แนะว่า "การพัฒนานั้นไม่จำเป็นที่จะต้องรุ่งเรืองอย่างยอด หากเราสามารถรักษาความพออยู่พอกินได้ ก็นับว่ายอดยิ่งยวด" ซึ่งการพัฒนาให้เกิดความพอเพียงในหมู่บ้านหรือในท้องที่ ให้ชุมชนตนเองได้ ทำไปตามลำดับขั้น จากการสร้างพื้นฐานความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้น ให้เป็นพื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไปน่าจะเป็นแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับไทยมากกว่า หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความสำเร็จจากเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติเข้ากับสภาวะของประเทศและของประชาชนด้วยก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวไปในที่สุด

สืบเนื่องจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 4 ธันวาคม 2540 ช่วงต้น ที่พระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยหลังจากเกิดวิกฤตการณ์เศรษฐกิจครั้งใหญ่ในเดือนสิงหาคม พ.ศ.2540 ที่พระองค์ทรงชี้ให้เห็นว่าสาเหตุหลักของวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่ประเทศไทยประสบในขณะนั้น เกิดเนื่องจากประเทศได้ดำเนินการพัฒนาประเทศที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจและมุ่งพัฒนาไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (new industrialization country) เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยึดแนวทางของนักเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่พัฒนาจากตะวันตก ซึ่งผู้บริหารประเทศได้นำมาใช้เป็นแม่แบบด้วยการคัดลอกรูปแบบและวิธีการโดยไม่พิจารณาความเหมาะสมหรือคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานทางสังคม ทรัพยากร และวัฒนธรรมของไทย รวมทั้งการช่วยให้คนส่วนใหญ่ของประเทศมีรากฐานที่มั่นคงก่อน พระองค์ได้ทรงเสนอแนะทางออกของปัญหา โดยทรงแนะแนวทางในการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐาน

มาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย เพื่อให้ประชาชนชาวไทยรอดพ้นจากวิกฤตการณ์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายใต้ชื่อว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy)

จากการตระหนักถึงคุณค่าของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระองค์ได้พระราชทานให้ปวงชนชาวไทย ในปีพ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนของประเทศ จึงได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่างๆ มาร่วมพิจารณาถ้อยแถลงของพระราชดำรัสเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้พระราชทานในโอกาสต่างๆ สรุปเป็นนิยามของเศรษฐกิจพอเพียง 1 แผ่น พร้อมทั้งได้ทูลเกล้าถวายฯ ขอพระบรมราชานุญาต และพระราชวินิจฉัย ซึ่งพระองค์ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำไปใช้เผยแพร่ได้โดยนิยามดังกล่าวมีความว่า

“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้แนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัว ที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการในทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”

ด้วยเหตุนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) จึงได้ยึดถือ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่กับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ซึ่งมี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากวิกฤตเศรษฐกิจให้ลุล่วง สร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง และมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ขณะเดียวกันมุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และ

สิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดี มีสุขของคนไทย ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นหลักยึดในการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่การเป็น “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” โดยมีการเตรียมความพร้อมของคน และระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์ และความยั่งยืนของการพัฒนา รวมถึงให้ความสำคัญต่อเรื่องความอยู่ดี มีสุขมากกว่าความมั่งคั่ง เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และการนำคุณธรรมนำความรู้ เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเรื่องของการพัฒนา “คน” เพราะคนเป็นผู้ที่สร้างสิ่งแวดล้อมของเขาให้เกิดความพอเพียงได้ ด้วยการรักษาความสมดุลในชีวิตของแต่ละบุคคล ชุมชน และองค์กร ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2552)

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักนิยามดังกล่าวอย่างลึกซึ้ง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดตั้งกลุ่มพัฒนารอบ แนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วย นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงการคลัง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์และ สศช. ขึ้นมา ร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความตามนิยามของ เศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าว สรุปได้ว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีองค์ประกอบหลักสำคัญทาง เศรษฐศาสตร์ 3 ประการ ได้แก่

- 1 ความพอประมาณ
- 2 ความมีเหตุมีผล
- 3 การมีภูมิคุ้มกันในตัว

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง
2. เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน เพียร สติปัญญา

โดยทั้งหมดนี้ จะนำไปสู่ชีวิตการดำเนินชีวิตอย่างสมดุล และพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 องค์ประกอบหลักสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
(โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง, 2552)

หลังจากเผยแพร่เนื้อหาของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปแล้ว พบว่า แม้ว่าทุกคนจะมีศรัทธาในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังไม่มีความเข้าใจในหลักปรัชญาฯ ดังกล่าวอย่างชัดเจน กล่าวคือไม่ทราบว่า จะนำหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปทำอย่างไร ส่วนใหญ่มักจะคิดถึงภาคเกษตรกรรม หรือคิดว่าเป็นแนวคิดที่ไกลตัว ไม่เกี่ยวกับตัวเอง ดังนั้น เพื่อให้ประชาชนสามารถน้อมนำนิยามข้างต้นไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงร่วมกับสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ทก.) จัดตั้งคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่สาธารณชน โดยผ่านโครงการและกิจกรรมที่กระบวนกรเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ตามลักษณะกลุ่มเป้าหมายจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ฯลฯ

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรไว้ว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ควรตระหนักและมุ่งมั่นที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้รู้ เข้าใจ ถึงบทบาทภารกิจของสำนักงานทรัพย์สินฯ หน่วยงานที่ตนสังกัด และหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างถูกต้องสามารถเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบได้อย่างชัดเจน
 2. ผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการครองชีวิต ทั้งส่วนตัวและการทำงาน พร้อมช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้ออาทรต่อผู้ด้อยโอกาส
 3. ผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความมั่นคงบนรากฐานของความพอเพียงโดย สำนักงานทรัพย์สินฯ จะดูแล ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และผลตอบแทนที่ดีอย่างเหมาะสมกับการครองชีพ
 4. ผู้ใฝ่หาศาสตร์ และความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนอยู่เสมอ
- หลังจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ 2540 ประเทศไทยได้บทเรียนที่มีผลมาจากการพัฒนาที่ไม่สมดุล และขาดเสถียรภาพ ขาดความใส่ใจในการพัฒนาคนในทุกระดับอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง จนสภาพวิกฤตส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง จากบทเรียนในครั้งนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จึงได้บัญญัติมาตรา 78 วรรค 1 และมาตรา 83 โดยกำหนดให้รัฐบาลต้องบริหารราชการแผ่นดิน ให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ รวมถึงรัฐต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา และ ปรียานุช พิบูลสรารุณ, 2552) ดังนั้นสำนักงานทรัพย์สินฯ จึงกลับมาทบทวนถึงบทบาทการดำเนินงานที่ผ่านมาว่า ควรปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาอย่างไร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางปัจจัยเสี่ยงจากรอบด้าน โดยวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการยึดถือเป็นกรอบกำหนดทิศทางการทำงาน คือ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” แนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมา ตั้งแต่พ.ศ. 2517 ซึ่งเห็นประโยชน์ได้อย่างเด่นชัดเมื่อคราวที่ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ (สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, 2550)

เมื่อปี พ.ศ. 2552 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้จัดทำหนังสือ **“มันพัฒนาบนเส้นทางแห่งความยั่งยืน”** ขึ้นเพื่อบันทึกประสบการณ์อันมีค่า ความภาคภูมิใจ ความคืบหน้าและพัฒนาการในการดำเนินงาน เผยแพร่สู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เป็นการต่อยอดจากหนังสือ **“ยั่งยืนด้วยความพอเพียง”** ที่ได้จัดทำขึ้นก่อนหน้านี้ เนื่องในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ในปีพุทธศักราช 2549 สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงได้ถือโอกาสอันเป็นมหามงคลนี้ รวบรวมบทบาท ภารกิจที่ภาคภูมิใจ และถ่ายทอดเจตนารมณ์ในการดำเนินงานตามแนวทาง **“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ไปสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นทางการ

ตัวอย่างซึ่งได้คัดสรรมาเป็นอย่างดี และได้กำหนดพันธกิจของสำนักงานฯ คือ มั่นพัฒนา สู...การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ประตุสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดย ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “มั่นพัฒนา บนเส้นทางแห่งความยั่งยืน” (สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, 2552)

“สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้การดำเนินภารกิจต่างๆ ประสบความสำเร็จ และสำหรับการปฏิบัติภารกิจในยุคโลกาภิวัตน์ที่สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีลักษณะเป็น “สังคมฐานความรู้” หรือ Knowledge Based Society ซึ่งหมายถึงเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ และภูมิปัญญา เป็นอาวุธสำคัญที่สุดในโลกของการแข่งขันและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาต่างๆ สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เพื่อให้มีการปรับตัวที่สอดคล้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือและเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ เป็นอย่างดี”

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มุ่งมั่นในการสร้างความมั่นคงจากทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างเหมาะสม รวมทั้ง สนับสนุนกิจกรรม ที่เป็นการทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามกำลังความสามารถที่สำนักงานทรัพย์สินฯ จะพึงกระทำได้จากความมุ่งมั่นที่จะบรรลุนโยบายดังกล่าวสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จึงเห็นความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรและระบบการทำงาน (จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา และ ปรียานุช พิบูลสรารุณ, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1994) ได้กล่าวถึงองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขัน และพัฒนาแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปว่าจะต้องมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องประกอบด้วยระบบย่อยสำคัญ 5 ด้านดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. องค์กร (Organization) - การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
3. สมาชิกในองค์กร (People) - การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
4. ความรู้ (Knowledge) - การบริหารความรู้ (Knowledge Management)
5. เทคโนโลยี (Technology) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา จากการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้องค์กรเกิดการแข่งขันกันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่างๆ ประกอบกับการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 ซึ่งมีเป้าหมายที่ต้องการเน้นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งให้ข้าราชการในสังกัดสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามหลักการที่ว่า

“ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 หมวด 3 มาตรา 11 โดยบัญญัติว่า

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าวสำหรับหมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจาก การจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การสร้างขีดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรนั้น แม้จะดูเหมือนว่าต้องนำความคิดใหม่ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อนเข้ามาเผยแพร่ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและยอมรับ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การทำให้องค์กรเรียนรู้นั้นสามารถใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และเทคนิคการปรับปรุงการบริหารต่างๆ ที่องค์กรเคย หรือกำลังปฏิบัติอยู่แล้วก็ได้ เช่น การจัดการเชิงกลยุทธ์ การปรับโครงสร้างองค์กร หรือกิจกรรมการเพิ่มผลผลิต เพียงแต่พยายามทำให้คนในองค์กรเห็นว่าทุกสิ่งที่เขาทำอยู่แล้วนั้นล้วนเป็นการเรียนรู้ทั้งสิ้น เขาจะต้องเห็นถึงกระบวนการในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

และสามารถเก็บเกี่ยวความรู้จากประสบการณ์นั้นๆ ไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา (intellectual asset) ที่สามารถเก็บสะสมไว้สำหรับเลือกนำมาใช้ในอนาคต หรือจะเลือกนำมาแบ่งปันให้แก่คนอื่นๆ ตามกระบวนการเรียนรู้ของทีมก็ได้ ซึ่งจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันได้มีความรู้ ความเข้าใจในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานให้ทุกๆ คนในองค์กรได้ร่วมกันบุกเบิก เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไปอีก การสร้างความมั่นใจในความสำเร็จที่นำหน้าความล้มเหลว ความตระหนักเช่นนี้ จะทำให้ไม่ประมาท “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ก็คือศาสตร์ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากจะทำให้องค์กรสามารถยืดหยุ่น และปรับตัวเผชิญต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยองค์กรรูปแบบใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันตามข้อกำหนดจากประชาคมโลกและการแข่งขันซึ่งมีมากขึ้น มาตรฐานด้านคุณภาพจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับจะต้องเกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการทำงานของบุคคล และใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญ ประกอบกับการใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม 2552 ที่ผ่านมา มีการขยายโครงสร้างของงานทางด้านระบบสารสนเทศ โดยมีการจัดตั้งฝ่ายบริหารงานสารสนเทศขึ้นมาจึงแสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และเริ่มมีการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารของพนักงานในองค์กรได้อีกช่องทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt ที่กล่าวไว้ว่าเทคโนโลยีนั้นเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญประการหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า เครื่องมือหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมนิสัย และการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative learning) ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้ การทำงานร่วมกันเป็นไปโดยง่ายขึ้น ทั้งการวางแผน ออกแบบ พัฒนา การบริการ การบริหาร และนวัตกรรม โดยมีเครื่องมือ ได้แก่

1. เครื่องมือแบบประสานเวลา (synchronous tools) ได้แก่ chat และ instant messaging: IM
2. เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (asynchronous tools) ได้แก่ weblog, webboard และ e-mail

ในการเรียนรู้นั้น ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหา ร่วมมือกันเรียน เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน (collaborative technologies) จึงประกอบด้วย เครื่องมือต่าง ๆ เช่น

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail), ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (network), ระบบกระดานประกาศ (bulletin board systems), กลุ่มเสวนา (discussion groups), การเสวนาแบบร้อยเรียง (threaded discussions) และเครื่องมือนำเสนอผลงานผ่านระบบ online เป็นต้น

เครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ Collaborative learning โดยเครื่องมือเหล่านี้ จะทำให้เกิดการร่วมมือกันทำโครงการต่างๆ การแลกเปลี่ยน และสื่อสารข้อมูลกัน ส่งเสริมทักษะการวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งการสรุปความรู้ต่างๆ (นาตยา ปิรันธนานนท์, 2547)

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การศึกษาทางไกล (distance learning), ซีดีรอม, การประชุมทางไกลผ่านวิดีโอทัศน์ (video conferencing), การเรียนการสอนบนเว็บ (web based instruction), แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ (electronic portfolios), เครือข่ายการเรียนรู้เสมือน (virtual educational networks), ชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน (communities of learners), เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำโครงการเป็นกลุ่ม (group project technologies) และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำโครงการเป็นหลัก (project based learning technologies) เป็นต้น

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา (case-based learning) เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งใช้กรณี หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงๆ มาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ และฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลที่ได้รับอย่างถี่ถ้วน และการอภิปรายร่วมกันนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีศึกษาต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ เพราะมีลักษณะใกล้เคียงกับความจริง ซึ่งมีส่วนทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น และกรณีศึกษา คือ การกำหนดสถานการณ์ขึ้นมาหรือโดยใช้วิดีโอทัศน์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือสร้างขึ้นให้เหมือนจริงก็ได้ ผู้เรียนได้ศึกษาและอภิปรายในประเด็นต่างๆ ตามแนวทางที่วิทยากรได้กำหนดให้ อาจจะเป็นการตอบคำถาม หรือให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้กรณีศึกษานิยมใช้หลังจากการบรรยายแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเสร็จแล้ว เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้นำสิ่งที่ได้เรียนไปใช้ในการทำกรณีศึกษา ก่อนที่จะมีการอธิบายสรุปแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ เพื่อค้นหาคำตอบหรือแนวคิดที่เหมาะสม (สุเทพ หุ่นสวัสดิ์, 2540) และในการใช้กรณีศึกษา วิทยากรจะอธิบายเรื่องที่จะมอบหมายให้ผู้เรียนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และแนวทางการทำกรณีศึกษา ซึ่งอาจเป็นข้อความเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือวิดีโอทัศน์อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะให้แบ่งกลุ่มบ้าง ทำเป็นรายบุคคลบ้าง ทั้งนี้อาจ

เปรียบเทียบผลที่ได้จากกลุ่มกับรายบุคคลได้ (Cliff and Write, 1999; Oliver, 1999; Waterman, 2005 และทีศนา แชมมณี, 2548)

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นเตรียม 2) ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง 3) ขั้นวิเคราะห์ 4) ขั้นสรุป และ 5) ขั้นประเมิน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา พบว่า การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนสามารถพบมุมมองใหม่ๆ (Graf, 1991) ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความนับถือ และการโต้แย้งที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านพุทธิสัยสูงขึ้น (Ward, 1998) โดยการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาช่วยสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างทักษะในการตั้งคำถาม การอภิปราย สร้างทักษะในการถกเถียงและกล้าแสดงออก (Tufano, 2009) ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในทางบวก และเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มมากขึ้น (Kathreen, Maryanne, and Sharon, 1997) ทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Bransford et al., 1999) ซึ่งสอดคล้องกับ Anderson and Christa (1999) ที่พบว่าผู้เรียนจะได้เรียนรู้การเคารพความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีกระบวนการปรับแนวความคิดที่คลาดเคลื่อนของสมาชิกในระหว่างที่มีการอภิปรายในกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันกรณีศึกษาสามารถใช้กลยุทธ์ในการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการเรียนของนักศึกษาทันตแพทย์ โดยการนำเสนอกรณีศึกษาประมาณ 2 – 3 หน้า และคำถามปลายเปิดในกรณีศึกษาร่วมกับการให้ข้อมูล แผนผัง และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยพิจารณาสาเหตุและผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กัน (Inductive Learning) เป็นการเตรียมนักศึกษาให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และจากกรวิจัยของดร.ธรรมา เพียรจัด (2551) พบว่าการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาสามารถสร้างค่านิยมด้านการมีเหตุผลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้

การเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาบนเว็บ สามารถทำให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี และองค์ความรู้ ร่วมกับประสบการณ์ นำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจจากเรื่องที่เกิดขึ้นเหมือนจริงหรือใกล้เคียงกับความจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้องค์ประกอบของเว็บในการค้นหาข้อมูล การติดต่อสื่อสารกับผู้สอน เพื่อนและทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และส่งเสริมการคิดอย่าง

เป็นระบบ (system thinking) ในการปรึกษาและแก้ไขปัญหาในกรณีศึกษานั้นๆ โดยแนวทางการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในกรณีศึกษาสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี และผู้เรียนเกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียน และเกิดการคิดในระดับขั้นสูงได้ดี โดยการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษาบนเว็บนั้นมีวิธีการ เช่น chat, webboard, instant messaging, weblog, e-mail เป็นต้น

สำหรับในเรื่องของการจัดกลุ่มวัตถุประสงค์ทางการศึกษา (Bloom's taxonomy revised) นั้น สามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 พิสัย (domain) ดังนี้ (Anderson and Krathwohl, 2001)

- 1) พุทธิพิสัย (cognitive domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับความรู้ ความคิด และการนำความรู้ไปประยุกต์
- 2) จิตพิสัย (affective domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับด้านความรู้สึก อารมณ์ และทัศนคติซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม
- 3) ทักษะพิสัย (psychomotor domain) เป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับทักษะในการใช้ส่วนต่างๆของร่างกาย

โดยในการวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ด้านพุทธิพิสัย ซึ่งประกอบด้วย การจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การนำไปใช้ (applying) การวิเคราะห์ (analyzing) การประเมินค่า (evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญขององค์กร โดยประเด็นสำคัญที่สุดซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการคือ การทำให้บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นลำดับแรก

การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นนวัตกรรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นต้องมีพัฒนาการยอมรับ ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตใจอย่างหนึ่งที่บุคคลอาจตอบสนองต่อนวัตกรรมโดยเริ่มจากการรับรู้ ความสนใจ ซึ่งเป็นระดับทางจิตใจอย่างหนึ่ง โดยบุคคลจะพัฒนาทัศนคติที่จะชอบหรือไม่ชอบเป็นคำตอบว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธ นวัตกรรม จนท้ายที่สุดก็อาจจะพัฒนาไปจนถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้นในขั้นปฏิบัติหรือในระดับพฤติกรรม

การยอมรับนวัตกรรมเป็นการตัดสินใจที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างเต็มที่ การยอมรับของบุคคลนั้นเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่บุคคลได้สัมผัส รู้จักนวัตกรรม มีการสร้างทัศนคติถูกชักจูงให้ยอมรับ หรือปฏิเสธ ตัดสินใจในการยอมรับ หรือปฏิเสธ และปฏิบัติตามการตัดสินใจ

และยืนยันการปฏิบัติตามการตัดสินใจต่อไป ทั้งนี้จากแบบจำลองของกระบวนการตัดสินใจ (A model of the innovation decision process) ของ Rogers (1995) ได้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนด้วยกัน กล่าวคือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ เริ่มต้นเมื่อบุคคลได้สัมผัสนวัตกรรม และเริ่มศึกษาหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจถึงหน้าที่ของนวัตกรรม โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรู้จัก ความรู้ในวิธีการใช้ และความรู้เกี่ยวกับหลักการ

ขั้นที่ 2 การจูงใจ บุคคลเริ่มมีทัศนคติชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม หลังจากที่ได้อ่านจากนั้นจะได้ประเมินว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขามากหรือน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 3 การตัดสินใจ ขั้นตอนนี้จะผ่านการทำกิจกรรมซึ่งจะนำไปสู่ทางเลือกในการรับ หรือปฏิเสธ กิจกรรมดังกล่าวอาจเป็นการทดลองกระทำผ่านผู้อื่น หรือโดยตัวบุคคลเอง

ขั้นที่ 4 การนำไปใช้ เป็นขั้นตอนปฏิบัติ โดยการใช้จะดำเนินการใช้ไปเรื่อยๆ โดยบุคคลจะหาความรู้ และแก้ปัญหาการใช้ไปในเวลาเดียวกัน

ขั้นที่ 5 การยืนยัน เมื่อบุคคลเกิดการยอมรับแล้ว เขาจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้นวัตกรรมนั้นๆ

โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการพัฒนาการยอมรับไว้ 2 ขั้น คือ ขั้นการรับรู้ และขั้นการจูงใจ ซึ่งทั้ง 2 ขั้นตอนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการตัดสินใจ (Decision making process)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นองค์กรที่ต้องการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (พ.ศ. 2550-2555) และเนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งจากการที่สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม 2552 ที่ผ่านมามีการขยายโครงสร้างของงานทางด้านระบบสารสนเทศ โดยมีการจัดตั้งฝ่ายบริหารงานสารสนเทศขึ้นมาจึงแสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และเริ่มมีการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารของพนักงานในองค์กรได้อีกช่องทางหนึ่ง จากเหตุผลและความต้องการพัฒนาองค์กรดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรขององค์กรอื่น ๆ ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีองค์ประกอบ ขั้นตอน และกิจกรรมอย่างไร
2. รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้หรือไม่
3. รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาสามารถพัฒนาเรื่อง การยอมรับสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษารอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
 อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะมีคะแนนพุทธิพิสัยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
 อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะมีคะแนนการยอมรับเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
 จำนวน 1,170 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
 โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive random samplings) จากบุคลากรที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย
 จำนวน 20 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ พุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียง และการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ เนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ
 เศรษฐกิจพอเพียง
5. องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้กรอบแนวคิดของ Michael J. Marquardt
 ซึ่งในการศึกษาผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบ ได้แก่
 - 5.1 การเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้ระดับบุคคล เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้
 นี้จะเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านต่างๆ
 - 5.2 องค์กร ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรม

5.3 สมาชิกในองค์กร ประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นหลัก

5.4 ความรู้ ประกอบด้วย การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การสร้างสรรค้ความรู้ การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้

5.5 เทคโนโลยี ประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์

6. การยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 การรับรู้ และชั้นที่ 2 การจูงใจ

7. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 10 สัปดาห์

ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการวิจัยใช้แนวคิดของ Roger (1995) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน แต่เนื่องจากแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นนวัตกรรมของการศึกษาคั้งนี้ยังไม่ได้รับการเผยแพร่อย่างชัดเจนเป็นระบบสู่สมาชิกขององค์กร การศึกษาคั้งนี้จึงพิจารณาการยอมรับใน 2 ชั้น คือ ชั้นการรับรู้ และชั้นการจูงใจ

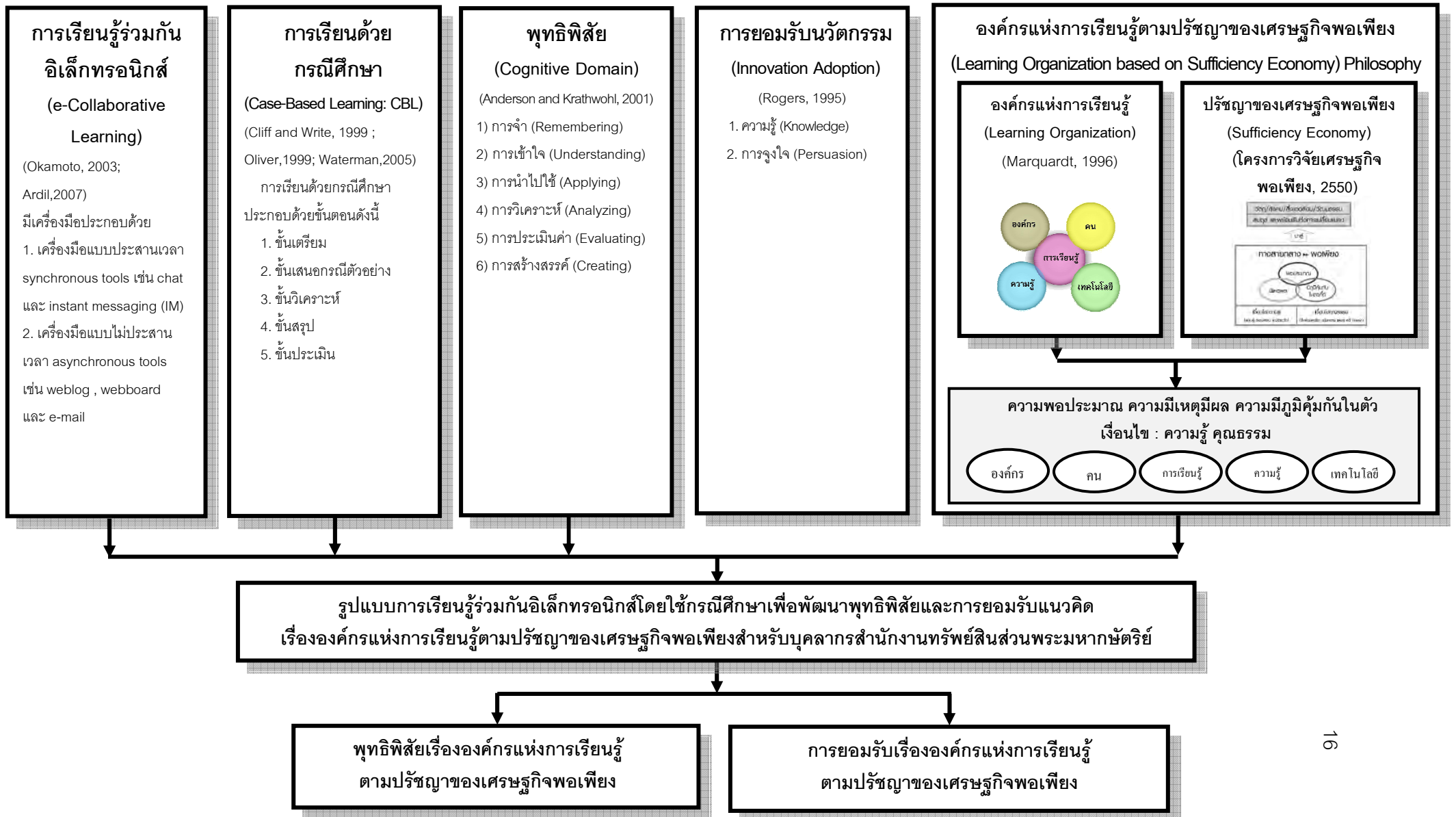
กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning)
2. การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-Based Learning)
3. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)
4. การยอมรับนวัตกรรม (Innovation Adoption)
5. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
6. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)
7. องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(Learning Organization Based on Sufficiency Economy Philosophy)

แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



คำอธิบายกรอบแนวคิดการวิจัย

การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning) (Okamoto, 2003; Ardil, 2007) ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้

1. เครื่องมือแบบประสานเวลา (Synchronous tools)
 - 1.1 chat
 - 1.2 instant messaging : IM
2. เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous tools)
 - 2.1 weblog
 - 2.2 webboard
 - 2.3 e-mail

การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-Based Learning: CBL) (Cliff and Write, 1999 ; Oliver, 1999; Waterman, 2005) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียม เป็นการแนะนำวิธีการศึกษาคกรณให้ชัดเจนถึงจุดมุ่งหมายหรือปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องพิจารณาการตอบคำถามหลังการอ่าน
2. ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง เป็นการนำเสนอกรณีตัวอย่างให้แก่ผู้เรียนผ่านเว็บแนะนำถึงปัจจัยหรือส่วนประกอบต่างๆของเรื่องโดยสามารถเลือกปัญหาได้จากที่ต่างๆ
3. ขั้นวิเคราะห์ เป็นการให้ผู้เรียนแต่ละคนร่วมกันอภิปรายระดมสมองผ่านข้อความสั้น ในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีศึกษาผ่าน weblog เพื่อตัดสินใจหาแนวทางแก้ปัญหาและสรุปผลการอภิปรายของสมาชิกกลุ่ม
4. ขั้นสรุป เป็นการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เรียนในกลุ่มเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากกรณีศึกษาผ่าน webboard
5. ขั้นประเมิน เป็นการประเมินการตอบปัญหา การสังเกตการร่วมสนทนา การรายงาน การตอบคำถามและการทำงานกลุ่มของผู้เรียน

พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) (Anderson and Krathwohl, 2001) แบ่งออกเป็น 6 ขั้น คือ

- 1) การจำ (Remembering) หมายถึง ความสามารถในการระลึกข้อความรู้ต่างๆ ที่ผู้สอนหรือข้อความรู้ที่ตนได้ศึกษามาด้วยวิธีการต่างๆ ไว้ได้
- 2) การเข้าใจ (Understanding) หมายถึง ความสามารถในการอธิบาย ขยายความหรือเขียนเรื่องราวใดๆ ที่ตนได้รับรู้มาโดยการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษาของตนเอง และหมายความรวมไปถึงความสามารถในการที่แปลความหมายตีความหมายหรือขยายความหมายข้อมูล

3) การนำไปใช้ (Applying) หมายถึง ความสามารถในการที่จะนำความรู้ ความเข้าใจที่ตนมีไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมได้

4) การวิเคราะห์ (Analyzing) หมายถึง ความสามารถในการที่จะใช้สมองขบคิดหาเหตุผล หาหลักการ หาสาเหตุ หรือความเป็นไปของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5) การประเมินค่า (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่พึงเล็ง ว่าสิ่งนั้นๆ มีคุณค่า ดี-เลว-ถูก-ไม่ถูก-ควร-ไม่ควร โดยมีเหตุผลประกอบ

6) การสร้างสรรค์ (Creating) หมายถึง ความสามารถในการเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ การกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และการประดิษฐ์ ผลิตชิ้นงานใหม่ได้

การยอมรับนวัตกรรม (Innovation Adoption) (Rogers, 1983) ประกอบด้วย 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Knowledge) เริ่มต้นเมื่อบุคคลได้สัมผัสนวัตกรรม และเริ่มศึกษาหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจถึงหน้าที่ของนวัตกรรม โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรู้จัก ความรู้ในวิธีการใช้ และความรู้เกี่ยวกับหลักการ

ขั้นที่ 2 การจูงใจ (Persuasion) บุคคลเริ่มมีทัศนคติชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม หลังจากที่ได้รู้จัก จากนั้นจะได้ประเมินว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขามากหรือน้อยเพียงใด

ขั้นที่ 3 ขั้นการตัดสินใจ (Decision Stage) เป็นขั้นที่บุคคลจะประเมินความรู้ความคิดที่ได้รับมาแล้ว จะตัดสินใจว่าจะยอมรับนวัตกรรมนั้นหรือไม่ การที่บุคคลจะเลือกนวัตกรรมใดนั้นเป็นผลมาจากขั้นความรู้และขั้นความรู้และขั้นการจูงใจ ขั้นการตัดสินใจเป็นขั้นที่มีความสำคัญมากที่สุด

ขั้นที่ 4 ขั้นการนำไปใช้ (Implementation Stage) เป็นขั้นที่บุคคลเมื่อตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมนั้น ๆ แล้ว บุคคลจะนำนวัตกรรมไปใช้ เขาต้องรู้ว่าสามารถได้นวัตกรรมนั้นมาจากไหน นวัตกรรมนั้นใช้อย่างไร และเมื่อนำไปใช้จะประสบปัญหาอะไร และสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร ในขั้นนี้ซึ่งรวมถึงขั้นคิดแปลงแก้ไขด้วย

ขั้นที่ 5 ขั้นการยืนยัน (Confirmation Stage) เป็นขั้นที่บุคคลจะต้องได้รับแรงเสริมแรงกระตุ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจของเขา เมื่อยอมรับนวัตกรรมแล้วเขาจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความมั่นใจ การได้รับข่าวสารข้อมูล การได้รับคำแนะนำและได้เห็นความสำเร็จของการใช้นวัตกรรม จะมีอิทธิพลต่อการยืนยันมาก แต่ถ้าพบข่าวสารหรือสิ่งทีเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นขัดแย้งกัน บุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งนั้นเพื่อยืนยันการตัดสินใจ อันอาจทำให้มีการยอมรับนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องถาวรหรืออาจจะทำให้ลดลงก็เป็นได้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (Marquardt, 1996) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1) การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) นั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย 3 มิติ ได้แก่

- มิติที่ 1) ระดับของการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 1.1) การเรียนรู้ระดับบุคคล
1.2) ระดับกลุ่ม และ 1.3) ระดับองค์กร
- มิติที่ 2) ประเภทของการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 2.1) การเรียนรู้จากการปรับตัว 2.2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า 2.3) การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ และ 2.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

มิติที่ 3) ทักษะของการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ทักษะ ได้แก่ 3.1) การคิดอย่างเป็นระบบ 3.2) ความรอบรู้แห่งตน 3.3) การเรียนรู้ของทีม 3.4) แบบแผนความคิดอ่าน 3.5) วิสัยทัศน์ร่วม 3.6) การสนทนาโต้ตอบอย่างมีแบบแผน

องค์ประกอบที่ 2) องค์กร (Organization) – การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) แบ่งองค์ประกอบย่อยขององค์กรออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) กลยุทธ์ 3) โครงสร้าง และ 4) วัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 3) สมาชิกในองค์กร (People) – การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People) องค์ประกอบย่อยของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 6 มิติ ดังนี้ 1) พนักงาน 2) ผู้บริหารหรือผู้นำ 3) ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) หุ้นส่วนพันธมิตร และ 6) ชุมชน

องค์ประกอบที่ 4) ความรู้ (Knowledge) การบริหารความรู้ (Knowledge Management) สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 4 มิติดังนี้ 1) การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ 2) การสร้างสรรคความรู้ 3) การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ และ 4) การถ่ายโอนความรู้

องค์ประกอบที่ 5) เทคโนโลยี (Technology) – การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 3 มิติดังนี้ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี และ 3) ระบบสนับสนุนปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)
(โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง, 2550) ประกอบด้วยหลัก 3 ท่วง 2 เงื่อนไข ดังนี้

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

ภายใต้เงื่อนไขกำกับ คือ

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้ เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน เพียร สติปัญญา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Learning Organization Underneath Sufficiency Economy) หมายถึง องค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันซึ่งเมื่อมองในลักษณะที่เป็นเชิงระบบ (System Learning Organization Model) จะประกอบด้วย ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านคน ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt ซึ่งในการพัฒนาองค์กรนั้นหาพิจารณาถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานแก่ปวงชนชาวไทยให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุกระดับในทางสายกลางด้วยความพอเพียง เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้เงื่อนไขกำกับ 2 ประการ คือ ความรู้ และคุณธรรม ซึ่งจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้

ความพอประมาณ หมายถึง หน่วยงานควรรวบรวมข้อมูลทรัพยากรทั้งคน งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจัดสรร เพื่อ แสดงถึงสถานะของหน่วยงานให้บุคลากรทุกคนทราบ และร่วมกันกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการที่จัดทำภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในการดำเนินการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความมีเหตุผล หมายถึง หน่วยงานจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากร โดยผู้มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อให้ได้ผลตรงตามความต้องการ สามารถปฏิบัติงานได้จริง หรือ การศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เห็นการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อไม่ให้งานเกิดความเสียหายหากผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งออกจากงาน และเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อยอดได้ ซึ่งถือเป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับหน่วยงานได้โดยความรู้เดิมไม่หายขาดและสามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่ว่าหากเกิดเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ องค์กรก็สามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น ไม่ชะงัก

ความรอบรู้ หมายถึง หน่วยงานสามารถเสริมสร้างให้เกิดความแข็งแกร่ง ทางด้านความรู้ได้ จากบุคลากรที่มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น บุคลากรที่เกษียณอายุ แล้ว หรือผู้บริหารหรืออดีตผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า มีทั้งความรู้และประสบการณ์มากมาย มีความเชี่ยวชาญในกรปฏิบัติงานมาจนกระทั่งเกิดเป็น ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัว (Tacit Knowledge) และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทั่วไปว่ามีความรู้ ความสามารถ ซึ่งหน่วยงานอาจเชิญมาเป็นที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือเป็นวิทยากร เพื่อถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการดำเนินงาน และเก็บ รวบรวมความรู้นั้นให้ปรากฏเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เพื่อให้บุคคลอื่นศึกษาได้ ด้วย ซึ่งอาจจัดอยู่ในรูปสื่อต่างๆ เช่น เอกสาร หรือซีดี เป็นต้น และเก็บรวบรวมเป็นฐานข้อมูลใน ระบบสารสนเทศของหน่วยงานต่อไป

ความมีคุณธรรม หมายถึง กำหนดกรอบแนวคิดทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เข้าใจตรงกัน โดยเน้นคุณค่าของการมีจริยธรรม คุณธรรม ของบุคลากรในเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน เพียร สติ ปัญญา รวมถึงการดำเนินงานขององค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning)** หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยกลุ่มคนที่ติดต่อเชื่อมโยงกัน ทางเทคโนโลยี มีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่างๆ โดยมีการส่งเสริม สนับสนุนในการเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านระบบออนไลน์

2. **การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-Based Learning)** หมายถึง การเรียนการสอน โดยใช้กลวิธีในการแสดงออกถึงหลักการ เนื้อหา ที่มีความสัมพันธ์กัน ออกมาในรูปของเรื่องราว ปัญหา (Problems) และสถานการณ์ต่างๆ (Situations) ซึ่งวิธีที่ใช้ในการแสดงออกของการสอน ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อยโดยเน้นทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaborative skills)

3. **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** หมายถึง องค์กรที่มีการสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ มีการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีทั้งบทเรียนที่ผิดพลาดและ ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นจะต้องเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร ตาม แนวคิดของ Marquardt, 1996 ซึ่งจำแนกองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 3.1 การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
- 3.2 องค์กร (Organization) - การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization)
- 3.3 สมาชิกในองค์กร (People) - การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
- 3.4 ความรู้ (Knowledge) - การบริหารความรู้ (Knowledge Management)
- 3.5 เทคโนโลยี (Technology) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

4. **พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)** หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นในเรื่องความสามารถ ทางสติปัญญา โดยจำแนกออกเป็น 6 ชั้น ดังนี้ 1) การจำ (Remembering) 2) การเข้าใจ (Understanding) 3) การนำไปใช้ (Applying) 4) การวิเคราะห์ (Analyzing) 5) การประเมินค่า (Evaluating) และ 6) การสร้างสรรค์ (Creating) วัดโดยใช้แบบวัดพุทธิพิสัย เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. **การยอมรับนวัตกรรม (Innovation Adoption)** หมายถึง การตัดสินใจที่จะนำ นวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างเต็มที่ การยอมรับของบุคคลนั้นเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่บุคคลได้ สัมผัส รู้จักนวัตกรรม มีการสร้างทัศนคติถูกชักจูงให้ยอมรับ หรือปฏิเสธ ตัดสินใจในการยอมรับ หรือปฏิเสธ และปฏิบัติตามการตัดสินใจ และยืนยันการปฏิบัติตามการตัดสินใจต่อไปโดย แบบจำลองของกระบวนการตัดสินใจ (a model of the innovation decision process) ของ Rogers (1995) 2 ชั้น คือ ชั้นการรับรู้ และชั้นการจูงใจ วัดโดยใช้แบบวัดการยอมรับ

6. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

หมายถึง ปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานให้แก่ปวงชนชาวไทยเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีหลักการสำคัญ คือ ความพอเพียง ความมีเหตุผล และความจำเป็นที่จะต้องมีระบบคุ้มกันในตัวที่ดี ทั้งนี้จะต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบ ความระมัดระวัง มีคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

7. องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง องค์กร

ที่มีบรรยากาศสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้คนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน โดยให้โอกาสทุกคนได้มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับใหม่ ผสมผสานกับความรู้ที่มีอยู่เดิมในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นบุคลากรขององค์กรมาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคมโดยรวมอย่างเป็นระบบเหมาะสม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรมเพื่อให้เกิดความสมดุล พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. ได้แนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้กรณีศึกษาอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อองค์กรอื่นๆ จะนำไปขยายผลได้
3. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น ซึ่งจะเป็นบทบาทสำคัญในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning)

- 1.1 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน
- 1.2 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
- 1.3 รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
- 1.4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
- 1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
- 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา (Case-Based Learning: CBL)

- 2.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา
- 2.2 คุณลักษณะและประเภทของกรณีศึกษา
- 2.3 การออกแบบการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาผ่านเว็บ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

ตอนที่ 3 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา: พุทธิพิสัย (Education Objectives: Cognitive Domain)

- 3.1 การจัดกลุ่มวัตถุประสงค์ทางการศึกษา
- 3.2 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย
- 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา : พุทธิพิสัย

ตอนที่ 4 การยอมรับนวัตกรรม (Innovation Adoption)

- 4.1 ความหมายของการยอมรับนวัตกรรม
- 4.2 กระบวนการยอมรับนวัตกรรม
- 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม

ตอนที่ 5 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)

- 5.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
- 5.2 แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้
- 5.3 คุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 6 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP)

- 6.1 ความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6.2 หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6.3 การประยุกต์ใช้หลักของเศรษฐกิจพอเพียง
- 6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 7 ข้อมูลสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (The Crown Property Bureau's profile)

ตอนที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning)

1.1 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Balkcom (1992) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง กลยุทธ์ในการสอนที่ประสบความสำเร็จในลักษณะของกลุ่ม ผู้เรียนแต่ละคนจะมีระดับความสามารถที่แตกต่างกันโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการเรียนรู้และเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหา สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังต้องช่วยถ่ายทอดการเรียนรู้ไปยังเพื่อนในกลุ่มด้วย

Stephen (1992) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึงการสอนที่เน้นให้ทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะกลุ่ม โดยสมาชิกของกลุ่มจะช่วยกันเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สุพิน ดิษฐสกุล (2539) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นวิธีการเรียนแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่ตัวเองชอบหรือสนใจ วิธีการนี้นักการศึกษาในต่างประเทศได้ศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในห้องเรียนเมื่อประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา เป็นวิธีการเรียนที่สอดคล้องกับปรัชญา Constructivism ที่เน้นผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากชิ้นงาน หรือทำโครงการ (Project based education)

อรพรรณ พรสีมา (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นวิธีการเรียนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน แต่ละคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และ

ความสำเร็จของกลุ่มทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เก่งกว่าจะช่วยเหลือคนที่เรียนอ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคล คือ ความสำเร็จของกลุ่ม

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกัน คือ วิธีการเรียนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน แต่ละคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่มทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้อยู่ในสถานการณ์ที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งที่ตัวเอง ชอบหรือสนใจ โดยสมาชิกของกลุ่มจะช่วยกันเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning) หมายถึง กลุ่มคนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันทางเทคโนโลยี มีปฏิสัมพันธ์กันทางอินเทอร์เน็ต ทางการประชุมทางโทรศัพท์ ทาง video conference และอื่นๆ เป็นต้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เหล่านี้ จะส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันในลักษณะ virtual collaboration โดยเน้นไปที่การร่วมกันศึกษาในหัวข้อเรื่องต่างๆ เฉพาะไป และมีการส่งเสริม สนับสนุนในการเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกัน และทางสื่อต่างๆ ตัวอย่างเช่น การมอบหมายให้ผู้เรียนประชุมร่วมกันเป็นเวลา 1 ชั่วโมง ทาง web conference หลังจากประชุมร่วมกันแล้ว มอบหมายให้ผู้เรียนเข้าไปศึกษาใน interactive web course โดยทำงานกันเป็นกลุ่มตามที่กำหนดไว้ในรายวิชานั้น ผู้เรียนในกลุ่มจะต้องใช้กระดานการเสวนาเพื่อนำเอาประสบการณ์เดิมของตนเชื่อมโยงกับสิ่งที่เรียนใหม่มาอภิปรายกัน การบูรณาการ Live web conferencing, streaming video, narrated PowerPoint Presentations and facilitated discussions เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ในการประชุมกันทางออนไลน์เป็นเวลาหลาย ๆ วัน การประชุมออนไลน์ ก็คล้ายกับเราประชุมกันแบบตัวต่อตัว คือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรวบรวมความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การตั้งคำถาม การได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่นทางเครือข่าย และการได้รับแหล่งข้อมูล ความรู้อื่น ๆ ซึ่งต่างกับการประชุมแบบเผชิญหน้าตัวต่อตัว เพราะเราสามารถประชุมกัน ที่ไหน เมื่อไรก็ได้ ไม่มีเรื่องสภาพข้อจำกัดทางพื้นที่มาเป็นอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ค่าใช้จ่ายในการออนไลน์ ก็ถูกกว่า การเรียนรู้ในลักษณะonline conference communities อาจจัดเวลาเพียง 2-3 วัน หรือ 2-3 สัปดาห์ ก็ได้ (นาถยา, 2005)

การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การเรียนรู้ร่วมกันผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Collaborative Learning through Computer Network) การเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เว็บเป็นฐาน (Web-based Collaborative Learning) การเรียนรู้แบบออนไลน์ร่วมกัน (Collaborative Online Learning) การเรียนรู้ทางไกลแบบออนไลน์ร่วมกัน (Collaborative Online Distance Learning) การใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (Computer Supported Collaborative Learning: CSCL) การเรียนรู้ร่วมกันแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Collaborative Learning) (ดร.ณภาพ, 2551)

สภาพแวดล้อมแบบออนไลน์ ผู้เรียนแต่ละคนจะอยู่ต่างที่กันและสื่อสารกันโดยไม่ให้พบหน้ากัน นักเรียนจะถูกจัดแบ่งออกเป็นกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มนักเรียนก็จะไม่ได้พบหน้ากันเว้นแต่ นักเรียนแต่ละคนจะมีกล้องถ่ายวิดีโอที่เครื่องของตนเอง นักเรียนจะติดต่อสื่อสารกันในกลุ่มของตัวเองโดยผ่านทางเครื่องให้บริการ และครูผู้สอนก็เช่นเดียวกัน (Jianhua et al.,2001)

สำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่างในสภาพแวดล้อมแบบออนไลน์ Felder and Brent (1994) กล่าวว่า การจัดกลุ่มควรมีขนาด 3-4 คน เนื่องจากจะทำให้ทุกคนได้ร่วมกระบวนการในกลุ่มได้อย่างทั่วถึงและถ้าหากมีจำนวนเท่ากับ 5 หรือมากกว่าก็จะทำให้มีความยากในการจัดการให้สมาชิกในกลุ่มได้เข้าร่วมกระบวนการอย่างทั่วถึง นอกจากนี้การจัดกลุ่มนักเรียนควรจะต้องเป็นนักเรียนที่มีศักยภาพที่ต่างกัน เนื่องจากจะทำให้นักเรียนที่มีระดับการเรียนรู้ที่อ่อนกว่า ได้ศึกษาร่วมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนดี สอดคล้องกับ (Sharan 1994, อ้างถึงใน อาริรักษ์ มีแจ้ง, 2547) ที่กล่าวว่ากลุ่มนักเรียนในแบบออนไลน์ควรมีขนาดจำนวน 3-4 คน นอกจากนี้ Wijekumar (2001) กล่าวว่า การจัดกลุ่มควรจะเป็นแบบพลวัต (Dynamic Group) เนื่องจากยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่านักเรียนที่เก่งไม่ได้ช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง และการร่วมกลุ่มกันเป็นเวลานานจะทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นมากขึ้น Felder and Brent (1994) กล่าวว่าในการร่วมกลุ่มถ้าหากมีงานหลายชิ้นที่ต้องทำร่วมกันควรมีการสลับบทบาทสมาชิกในกลุ่มในงานแต่ละชิ้น เช่น บทบาทการเป็นประธาน หรือเลขานุการ

การบูรณาการ Live web conferencing , streaming video, narrated Powerpoint Presentations and facilitated discussions เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ในการประชุมกันทางออนไลน์ เป็นเวลาหลาย ๆ วัน online conferences ก็คล้ายกับการประชุมกันแบบตัวต่อตัว คือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสรวบรวมความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ การตั้งคำถามการได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนคนอื่นทางเครือข่าย และการได้รับแหล่งข้อมูล ความรู้อื่น ๆ ซึ่งต่างกับการประชุมแบบเผชิญหน้าตัวต่อตัว เพราะเราสามารถประชุมกันที่ไหน เมื่อไร ก็ได้ ไม่มีเรื่องสภาพข้อจำกัดทางพื้นที่มาเป็นอุปสรรคในการทำงานกลุ่ม ค่าใช้จ่ายทางออนไลน์ ก็ถูกกว่า การเรียนรู้ในลักษณะ online conference communities

อาจจัดเวลาเพียง 2-3 วัน หรือ 2-3 สัปดาห์ ก็ได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนแบบปกติกับการเรียนแบบ e-Collaborative Learning ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบการเรียนแบบปกติกับแบบ e-Collaborative Learning

| การเรียนแบบปกติ | การเรียนแบบ e-Collaborative Learning |
|--|--|
| การสอน หรือนำเสนอความรู้ ด้วยการบรรยาย อธิบาย พูดคุยกันในห้องเรียน | การสอน หรือนำเสนอความรู้ โดยใช้เว็บเพจ และเว็บไซต์ |
| มีการแจกเอกสาร สื่อการเรียนการสอน ในห้องเรียน | การแจกเอกสาร สื่อการเรียนการสอน ทำด้วย attachments, อีเมล และดาวน์โหลดเอกสาร |
| สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนใช้สิ่งพิมพ์ และสื่อทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ | มีการใช้กราฟิกแอนิเมชัน ประกอบเสียงและวีดิทัศน์ |
| มีการมอบหมายการอ่าน ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม | ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม โดยเชื่อมโยงกับเว็บไซต์อื่น ๆ |
| ผู้เรียนทำงาน ทำกิจกรรมด้วยกันในห้อง หรือนอกห้องเรียน เป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล | ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันทางออนไลน์ |
| มีการอภิปรายกลุ่ม ปรีกษาหรือการทำงานกัน ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน | การอภิปรายกลุ่ม ปรีกษาหรือการทำงานกันทำโดยผ่าน online conferences, forums และ chat เป็นต้น |
| มีการมอบหมายเอกสารงานเขียน เพื่อเสริมความเข้าใจ | การเสริมความเข้าใจในงานที่ทำ จะใช้อีเมล ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนด้วยกัน |

จากตารางที่ 1 การเปรียบเทียบการเรียนแบบปกติกับแบบ e-Collaborative Learning สรุปได้ว่าการเรียนแบบปกตินั้นเป็นการสอนหรือนำเสนอความรู้ ด้วยการบรรยาย อธิบาย พูดคุยกันในห้องเรียน มีการแจกเอกสาร สื่อการเรียนการสอนในห้องเรียน อาจให้ผู้เรียนทำงาน ทำกิจกรรมด้วยกันในห้อง นอกห้องเรียน เป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล และอาจมีการอภิปรายกลุ่ม โดยมีการปรีกษาหรือการทำงานกันในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน ส่วนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning) นั้นมีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ อาทิ เว็บไซต์มีการใช้กราฟิกแอนิเมชัน ประกอบเสียง และ วีดิทัศน์ โดยผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันทาง online สำหรับการอภิปรายกลุ่ม ปรีกษาหรือการทำงานกันโดยผ่าน online conferences, forums และ chat เป็นต้น

พัฒนาการของสังคมโลก จากยุคข้อมูลข่าวสาร (IT) มาสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ปัจจุบันสังคมโลกเข้าสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Learning) บทบาทของ IT ได้ก้าวมาสู่บทบาทของ ICT และการเรียนรู้ที่เป็น e-Collaborative learning จึงไม่ใช่หมายถึงจัดการเรียนรู้โดยทำ content online ไม่ว่าจะเป็นรายวิชา การติว ทบทวน นำเสนองาน หรือ e-books เป็นต้น แต่ต้องให้โอกาสผู้เรียนในการสื่อสาร อภิปราย ทำงานร่วมกันทาง online เป็นเดี่ยว เป็นคู่ หรือกลุ่ม เพื่อไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นความสำคัญของการให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การสืบสอบความรู้ โดยอาศัยศักยภาพ พัฒนาการความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการสื่อสาร มาใช้ให้เป็นประโยชน์

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิด e-Collaborative Learning มีได้หลายแบบดังตัวอย่าง เช่น การใช้ distance learning, CD-ROMs, videoconferencing, computer-based instruction, satellite downlinks, interactive TV lectures, competency certification, electronic portfolios, virtual educational networks, corporate universities, communities of learners, group และ project based learning technologies เป็นต้น

1.3 รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นรูปแบบของสถานการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนหลายๆ คนมาพบปะกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมช่วยในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ สมาชิกยังมีจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีความผูกพันที่จะพบปะทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตามเวลาสถานที่ที่กำหนดไว้เป็นช่วงเวลาที่แน่นอนและสมาชิกภาพในกลุ่มมีลักษณะค่อนข้างคงที่ และองค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม ดังที่บอยด์และแอปป์ส (Boyd & Apps, 1980) กล่าวไว้มีดังนี้

1. บรรยากาศในการทำงาน
2. ความสามารถในการติดต่อสื่อสารมีความเข้าใจของทีมงานสูง
3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงาน
4. มาตรฐานของทีม ควรกำหนดมาตรฐาน และระเบียบวิธีปฏิบัติเป็นที่ยอมรับ

ของสมาชิกกลุ่มโดยส่วนรวม จะช่วยส่งเสริมในการพัฒนาทีมงาน เพราะทีมงานส่วนใหญ่พอใจและในการทำงานผู้บริหารควรต้องสร้างบรรยากาศต่อไปนี้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน คือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเปิดเผยและแก้ปัญหาาร่วมกัน การกระจายอำนาจ มอบหมายงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความร่วมมือในการทำงาน และลดการแข่งขันในทางทำลาย

โดยองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกัน (Johnson & Johnson, 1986) ประกอบด้วย

1. มีโครงสร้างที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวก และมีความรู้สึกร่วมกัน
2. มีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว เช่น การพูด การอภิปราย การสอนงานตัวต่อตัว
3. การวางแผนและสร้างข้อตกลงร่วมกันรับผิดชอบ
4. ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสื่อสารที่ใช้ในกลุ่มย่อย
5. ควรมีการสะท้อนกลับของโครงสร้างและการมีผลย้อนกลับ

สำหรับปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในที่ทำงาน เปิดกว้างทางความคิด
2. บรรยากาศในการทำงานในที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้
3. องค์กร หรือหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพูดคุยถกเถียง ซักถามอย่างกว้างขวาง

เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความคิดเห็นลงไปใน พันธกิจ เป้าหมาย และกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ในการทำงาน ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติในสถานการณ์จริง (Action Learning) เป็นการเรียนรู้โดยมีการฝึกหัดงานจริง เป็นการปฏิบัติงานจริงจนกระทั่งสามารถที่จะปฏิบัติซ้ำ ในสิ่งที่คาดหวังให้เรียนรู้ได้และเกิดความชำนาญ และระหว่างปฏิบัติงานได้รับการสอนงาน และเป็นพี่เลี้ยง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากที่รุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าในหน่วยงานเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำให้ความช่วยเหลือแก่รุ่นน้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน และให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อนระดับที่ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปซึ่งเรียกว่าการควบคุม กำกับ (Mentoring) และเรียกรุ่นพี่ว่าพี่เลี้ยง (Mentor) เรียกรุ่นน้องว่า น้องในกำกับ (Mentoree หรือ Mentee หรือ Protégé) แต่สำหรับวิธีการเรียนรู้เกิดจากการสอนงาน (Coaching) เป็นการสอนงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาจะสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันและมีเป้าหมายระยะสั้น แต่พี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง อาจเป็นผู้ที่มาจากหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ ซึ่งพี่เลี้ยงสามารถเป็นผู้นำที่นำไปสู่กระบวนการของการเรียนรู้ในที่ทีมต่อไประดับที่ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ซึ่ง Cusin (1996) กล่าวว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำกิจกรรม 4 อย่างพร้อม ๆ กัน โดยที่แต่ละกิจกรรมจะส่งเสริมซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกหรือผู้เรียนตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ

กิจกรรมที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าประสบการณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ต่อเนื่องนำไปใช้แก้ปัญหา

กิจกรรมที่ 2 การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความหมายว่าเป็นความแตกต่างในการแก้ปัญหาโดยทั่วไป คือ แนวทางแก้ไขปัญหาทั่วไป อาจใช้แก้ปัญหาเฉพาะอย่างได้แต่การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จะมีวิธีค้นหาคำตอบที่แตกต่าง มีความสลับซับซ้อน และได้คิดค้นไว้หลายทางเพื่อมีทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

กิจกรรมที่ 3 การแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทนต่อเหตุการณ์ ใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา อาจหาได้จากหลายแหล่ง

กิจกรรมที่ 4 กลุ่มสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การตัดสินใจที่สำคัญคือ การตัดสินใจของแต่ละบุคคลโดยการสนับสนุนของกลุ่มช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากกลุ่มยอมรับและเข้าใจว่าเป็นปัญหาร่วมกันของกลุ่มจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจให้ความสนใจกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูล ประสบการณ์ของกลุ่ม ขจัดความไม่ชัดเจนให้หมดสิ้นไปแนะนำแหล่งข้อมูลที่ต้องการ เป็นต้น

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามแนวคิดของ Senge (1994) ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ในองค์กร และการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการปรับมาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เริ่มจากในประเทศสหราชอาณาจักรและพัฒนามาขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อเป้าหมายการแก้ปัญหาทางธุรกิจโดยใช้การเปิดกว้างด้วยการตั้งคำถามในกลุ่มงาน และค้นพบคำตอบนั้นอยู่ในสมาชิกของกลุ่ม จึงถือว่าบุคลากรเป็นแหล่งทรัพยากรทางปัญญาที่สำคัญที่จะให้คำตอบองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมมี 4 ประการ กล่าวคือ มีการใช้คำถามเป็นการบ่งบอกถึงปัญหา มีความแตกต่างในคุณค่าทางความคิดและประสบการณ์ การติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงความคิดเห็น และมีการทบทวนการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่าย เป็นความร่วมมือกันเมื่อมีภารกิจที่จะต้องทำงานประสานกับผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นมากขึ้นเพื่อให้ภารกิจของกลุ่มบรรลุตามเป้าหมายเมื่อจำเป็นต้องประสานร่วมมือกันจึงเกิดการเรียนรู้ขึ้น และในการทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย จะเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มีการ

แลกเปลี่ยนความคิด และทรัพยากรระหว่างกัน ตามความสมัครใจมีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารกันสม่ำเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจเนื่องจากมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจหรือทำงานในเรื่องประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็นการระดมพลังร่วมขององค์กรได้เป็นอย่างดี จึงกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้บุคคล และองค์กรปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ที่ต่างไปจากเดิมได้และกลายเป็นความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง โดยที่การเรียนรู้แบบนี้จะมีพลังมากกว่าการเรียนรู้แบบรายบุคคลที่จะเสนอความคิดเห็น นำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กร พัฒนาจากความรู้ในทีมไปสู่นวัตกรรม

สรุปได้ว่า เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันที่นิยมใช้ในปัจจุบันคือ การเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะทีมข้ามสายงาน เพราะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรทั้งในและนอกองค์กรที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละสายงานมารวมตัวกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา หรือดำเนินงานในรูปแบบโครงการใดโครงการหนึ่งให้เสร็จสิ้น สมาชิกควรประกอบด้วยบุคคลจากทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ รวมถึงองค์กรอื่น และลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในทีม การเรียนรู้ร่วมกันนั้น เป็นวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมหรือเป็นคู่ โดยมีเป้าหมายพื้นฐานอันเดียวกันเกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ ในกระบวนการทำงานนี้จะเกิดการเรียนรู้ อย่างร่วมมือกัน ไม่ใช่การเรียนรู้อย่างแข่งขัน เป็นการเรียนรู้ที่มีพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของ ความรู้ ความเชื่อเจตคติ และทักษะของสมาชิกอื่นๆ ได้ หากนักการศึกษา มีการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ได้สอดคล้องกับความต้องการ ความพร้อมและความสนใจ ได้พบปะแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในบรรยากาศที่พึงพอใจ และเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดโดยกลุ่มไว้อย่างชัดเจน เข้าใจตรงกัน จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มนี้ช่วยจูงใจให้สมาชิกสนใจเข้าร่วมกิจกรรม และผูกพันที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ และดำเนินงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้ตามเป้าหมาย

1.4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

The Faculty of Social Sciences at Flinders University (2004) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการพึ่งพาอาศัยกันในการรับรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างชัดเจน (clearly perceived positive interdependence)
2. มีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างสมาชิกทีมในเชิงบวก เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำต่อกัน

3. มีความรับผิดชอบรายบุคคล และความรับผิดชอบส่วนตัว (individual accountability and personal responsibility)

4. ทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (small group skills) ซึ่งประกอบด้วยทักษะส่วนบุคคล ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ในการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น นักเรียนจะต้องรู้จัก และให้ความเชื่อถือต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ให้ความกระจ่างชัด เตรียมการ และยอมรับการสนับสนุน พยายามในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. กระบวนการทำงานของกลุ่ม (group processing) กลุ่มทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ก็ต่อเมื่อกลุ่มได้มีส่วนร่วมในหน้าที่เป็นอย่างดี สมาชิกได้รักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี โดยมุ่งเน้นที่การสะท้อนกลับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สนับสนุนทักษะการร่วมมือ มีการให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมเชิงบวก และยินดีต่อความสำเร็จที่ได้รับ

นอกจากนี้การเรียนรู้ร่วมกันยังเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ หรือทีม ตามระบอบประชาธิปไตย เป็นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สามารถปรับตัวให้อยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Ned Kock (2007) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ มีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. งานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ (The Collaborative Task) เช่น การเขียนสัญญา และกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับทางภูมิศาสตร์ ซึ่งโดยธรรมชาติของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจะมีผลกระทบอย่างมากต่อผลลัพธ์เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้

2. เทคโนโลยีการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (The e-collaboration technology) เช่น video streaming , instant messaging

3. ความเกี่ยวข้องของบุคคลในงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ (The individuals involved in the collaborative task) เช่น เพศ ความสามารถในการพิมพ์ ซึ่งจะเป็นตัวอ้างอิงถึงจำนวนของบุคคลที่เกี่ยวข้องและขนาดของกลุ่ม

4. แบบแผนทางจิตใจของบุคคล (The mental schemas possessed by the individuals) ได้มีการอ้างอิงถึงระดับของความเหมือนของแบบแผนทางจิตใจของบุคคล

5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบของบุคคล (The physical environment surrounding the individuals)

6. สภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรอบของบุคคล (The social environment surrounding the individuals) ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่กันไปตามกลยุทธ์ขององค์กร

Thorsten Blecker and Ursula Liebhart (2008) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. เทคโนโลยี (Technology) เนื่องจากการแบ่งปันข้อมูลนั้นเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Microsoft Exchange, Share-Point or Novell Group Wise
2. การจัดการองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate Organizational Integration) การจัดการโครงสร้างองค์กรเว็บและวัฒนธรรมองค์กรจะต้องดำเนินการควบคู่กันไปตามกลยุทธ์ขององค์กร
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์และผู้นำ (Human Resource Management and Leadership) ประเด็นที่สำคัญที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกันและความได้เปรียบในการแข่งขันมี 3 ประการ ดังนี้
 - 3.1 ความสามารถในการร่วมมือ (Collaborative Competence)
 - 3.2 ความบกพร่องของลักษณะทางกายภาพ (Loss of physical presence of team members)
 - 3.3 การสื่อสารผ่าน ICT เช่น การใช้ weblog , Wikipedia , Encyclopedia

นาตยา บิลันธนานนท์ (2547) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning) มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)
2. คุณลักษณะของผู้เรียน
3. ความเป็นส่วนตัว
4. ระดับของการมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือกัน
5. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เว็บล็อก หรือ บล็อกที่สัมพันธ์กับเว็บไซต์ถูกเรียกว่า blogsphere และหากมี กิจกรรม ข้อมูลสารสนเทศ และข้อคิดเห็นเป็นจำนวนมากที่แสดงออกมา หรือเกิดการโต้แย้งใน blogsphere ก็จะใช้คำว่า blogstrom หรือ blogswarm

การใช้เว็บล็อกมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทความวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกครูได้ศึกษาจากบทความ และเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นต่อบทความนั้นๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิกต่อบทความ ซึ่งจะเป็นการต่อยอดความคิดจากบทความที่นำเสนอ

1. การใช้โปรแกรมสนทนาและการใช้กระดานสนทนา เพื่อการอภิปราย หรือแสดงความคิดเห็น (discussion) โดยการจัดกิจกรรมการ chat มีการกำหนดตารางเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการ chat สำหรับสมาชิก ซึ่งมีการแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มเล็กเพราะหากมีการร่วมสนทนาที่ละมากๆ อาจจะทำให้ยากต่อการควบคุม และการจัดกิจกรรม chat ควรกำหนดหัวเรื่องใน การสนทนา ควรแจ้งให้ผู้ร่วมสนทนาทราบล่วงหน้า เพื่อจะได้เตรียมตัวเข้าร่วมสนทนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินรายการหลักควรนำประเด็น หรือหัวข้อที่ต้องการให้แสดงความคิดเห็นเสนอขึ้นไว้บนกระดานสนทนา และกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นๆ และกิจกรรมนี้จะมีการมอบหมายงานในลักษณะใบงานที่ให้ผู้สมาชิกได้ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น นำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาตามประเด็น หรือหัวข้อที่ตั้งขึ้นในการอภิปราย โดยนำความรู้ และประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม หาข้อตกลงร่วม และสรุปเป็นฉันทามติของกลุ่ม และอาจใช้โปรเซสซีอีเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม หรือระหว่างสมาชิกกับผู้ดำเนินรายการหลักร่วมก็ได้

2. การใช้โปรแกรมสนทนาและการใช้กระดานสนทนา เพื่อกิจกรรมกรณีศึกษา (case study) กิจกรรมดังกล่าว มีลักษณะคล้ายกับกิจกรรมการอภิปรายและบทบาทสมมติที่ ผู้ดำเนินรายการหลักจะต้องนำเสนอรายละเอียดของกรณีที่ต้องการให้ผู้สมาชิกศึกษาล่วงหน้า ในลักษณะใบงาน เมื่อถึงเวลา chat สมาชิกจะมีความพร้อมก่อนล่วงหน้า และผู้ดำเนินรายการหลักจะนำเสนอกรณี และประเด็นที่ต้องการให้ผู้สมาชิกศึกษา เพื่อสมาชิกมีความพร้อมก็จะสามารถ chat เพื่อแสดงความคิดเห็น หรือร่วมให้คำปรึกษาแก่สมาชิกกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

โดยกิจกรรมนี้ จะมีการมอบหมายงานในลักษณะเป็นใบงานที่สมาชิกได้ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น นำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา ตามกรณีศึกษาที่ตั้งขึ้น โดยนำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม หาข้อตกลงร่วม และสรุปเป็นฉันทามติของกลุ่ม หรืออาจใช้โปรเซสซีอีเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม หรือระหว่างสมาชิกกับผู้ดำเนินรายการหลักร่วมด้วยก็ได้

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และนำมาสรุปเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

| | David&Lewis (2001) | Ned kock (2002) | Bjorn&Iize (2005) | NCVO (2007) | Maria Jose (2008) | นาคยา ปิณฑานนท์ (2547) | สุภาณิดา ปุสุรินทร์คำ (2549) |
|-------------------------------|--------------------|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|------------------------|------------------------------|
| Chat | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Instant messaging | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Audio conference | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| Web conference | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| Video conference | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| e-mail | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Weblog | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Webboard and discussion board | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Group announcements | | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| Whiteboards | | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| Surveys & polls | | | ✓ | | | ✓ | |
| Calendar | | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| Links | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

Alavi and colleagues (1999, cited in Benbunan-Fich.R and Hiltz S.R.,1999) ทำการวิจัยภาคสนามเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสภาพการการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative learning) ของกลุ่มผู้เรียนที่ใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนเป็นหลัก (computer – mediated proximate group) กลุ่มไม่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก (computer – mediated non-proximate group) และกลุ่มเผชิญหน้ากันและไม่ใช้คอมพิวเตอร์ (face to face unsupport group) โดยผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทั้ง 3 กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

แต่พบว่าผู้เรียนในกลุ่มไม่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก (computer – mediated non-proximate group) มีการคิดแบบมีวิจารณญาณ (critical thinking) มากกว่าอีก 2 กลุ่ม

Graham M. & Scaborough H.(1999) ศึกษาการใช้ Computer Mediated Communication และการเรียนรู้ร่วมกันในการศึกษา โดยใช้วิธีการสอนโดย Bulletin board ร่วมกับ Tutorial group platform ในวิชาเศรษฐศาสตร์ โดยศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันและประสบการณ์ การเรียนการสอนจากทั้งผู้เรียนและผู้สอน อายุและเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกของผู้เรียน ผู้ที่เรียนบน Computer Mediated Communication ร้อยละ 60 มีการพัฒนาการด้านการสื่อสารดีขึ้น และเห็นว่ามีประโยชน์ในการพบผู้สอนและผู้เรียน ทำให้เข้าใจเนื้อหาเพิ่มขึ้น และได้รับข้อมูลย้อนกลับเพิ่มขึ้น ครั้งหนึ่งของผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกต่อกิจกรรมการเรียน อีกครั้งหนึ่งเห็นว่าทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น ทัศนคติที่มีต่อวิชาที่เรียนไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการถามและจากข้อมูลย้อนกลับของผู้สอนและผู้เรียนพบว่า

- ด้านการสื่อสาร ผู้เรียนสะดวกในการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและผู้สอน
- ด้านการเข้าสู่ระบบการเรียน การติดต่อกับเครื่องแม่ข่ายทำได้ยาก
- ด้านความยืดหยุ่น มีเวลาจำกัดในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าใช้จ่ายในการเรียนเพิ่มขึ้นคือค่าโทรศัพท์
- ด้านเนื้อหาวิชา มีข้อจำกัดในเรื่องตัวอักษรมากทำให้ไม่เห็นภาพที่ชัดเจน
- ด้านภาระงาน ผู้สอนมีงานเพิ่มขึ้นในการเตรียมกิจกรรม แต่สะดวกในการเข้าถึงผู้เรียน เวลาที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ผู้เรียนมีภาระงานเพิ่มขึ้น

McAlpine (2000) ศึกษาการนำการเรียนการสอนแบบออนไลน์เข้ามาใช้ร่วมกับวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative learning) เพื่อนำมาใช้กับบัณฑิตบัณฑิตศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ เพื่อเพิ่มทักษะในด้านการวิเคราะห์ การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การทำงานร่วมกัน การประสานงานกันและการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการได้เรียนรู้ข้อมูลจากผู้เรียนอื่นๆ และเห็นว่าเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความเข้าใจในการเรียนเพิ่มขึ้น และบางส่วนเห็นว่าการอภิปรายบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ไม่ค่อยมีความเป็นธรรมชาติ ควรใช้โทรศัพท์ในการสื่อสารมากกว่า และในประเด็นการรับรู้และความเข้าใจของผู้เรียน การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา การใช้ประสบการณ์และความรู้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้เรียนส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยว่ามีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นและได้รับประโยชน์ ผู้เรียนจะทำงานส่งแต่ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จะสนทนากัน

เฉพาะในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย และยุติการสนทนาภายในระยะเวลาอันสั้น มีการอ้างถึงถึงแหล่งข้อมูลภายนอกบ้างเล็กน้อย ส่วนในรายวิชาที่มีการบังคับให้ผู้เรียนต้องมีการอภิปรายทุกสัปดาห์ แต่ให้มีอาสาสมัครเป็นผู้ตั้งกระทู้เสริมผู้เรียนจะมีการตอบสนองการอภิปรายในกระทู้เสริมค่อนข้างน้อยกว่ากระทู้หลักของผู้สอน การตอบสนองจากผู้เรียนในแต่ละกระทู้เฉลี่ยประมาณ 16-65 ข้อความ ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับสูง ส่วนความยาวของข้อความส่วนใหญ่จะเป็น การสรุปเนื้อหาสั้นๆ จะมีเป็นความประมาณหนึ่งย่อหน้า และเกือบเต็มหน้าบ้างเป็นส่วนน้อย การตอบกระทู้ส่วนมากจะอ้างจากประสบการณ์ของตนเอง ไม่ค่อยอ้างจากข้อมูลที่จัดให้ แต่จะมีการอ้างถึงกรณีศึกษาที่มอบหมายให้เป็นงาน รวมข้อความที่เกิดขึ้นในการเรียนทั้งหมดจำนวน 450 ข้อความ

Curtis and Lawson(1999) ศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกันบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา ว่าปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการเรียนรู้เป็นอย่างไร ซึ่งศึกษาจากกิจกรรมการเรียนโดยดูจาก การปฏิบัติงานที่มอบหมาย การอภิปรายการร่วมมือในการเรียน เน้นการศึกษาปฏิสัมพันธ์จากการเรียนในแบบ Asynchronous ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการวางแผน การมีส่วนร่วม และการค้นหาข้อมูล เกิดขึ้นเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน แต่การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับต่ำ ผู้เรียนสามารถใช้ E-mail และ Bulletin board ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปรากฏว่าผู้เรียนชอบใช้การสนทนาแบบ asynchronous มากกว่าแบบ synchronous ถึงแม้ว่าจะต้องมีการตกลงนัดหมายกันในเรื่องเวลา ส่วนในด้านความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียนพบว่าเป็นการลำบากใจที่จะต้องสื่อสารกับคนที่ไม่รู้จักและไม่เคยพบหน้า และมีปัญหาเรื่องความล่าช้าในการสื่อสารข้อมูลแต่ทำให้เกิดความไว้วางใจกันและกันในการร่วมกันทำงานกลุ่ม อีกทั้งสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

Louise (2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความชอบในการเรียนภาษาฝรั่งเศส โดยการเปรียบเทียบวิธีการสอน 2 วิธี คือแบบเรียนรู้ร่วมกัน และแบบมีผู้สอนคอยควบคุม โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการใช้ภาษา ความชอบในการเรียน และการตอบสนองต่อวิธีการสอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการใช้คำถามแบบ yes, no, wh question โดยกลุ่มที่มีผู้สอนคอยควบคุมมีความสามารถในการเขียนคำถามสูงกว่า แต่ทั้งสองกลุ่มมีพัฒนาการทักษะทางภาษาสูง และในกลุ่มที่เรียนแบบเรียนรู้ร่วมกันยังมีการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันสูงขึ้นและเห็นว่าเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนด้วยกรณีศึกษา (Case-Based Learning: CBL)

2.1 ความหมายของการเรียนด้วยกรณีศึกษา

กรณีศึกษาเป็นวิธีการวิธีหนึ่งซึ่งใช้กรณี หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงๆ มาดัดแปลง และใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลที่ได้รับอย่างถี่ถ้วนและการอภิปรายจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีศึกษาต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีลักษณะใกล้เคียงกับความจริง ซึ่งมีส่วนทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น (ทิตนา แซมณี, 2537)

กรณีศึกษา (Case Study) คือ “เรื่องราวที่มีข้อความบรรยาย” หรือ “เรื่องราวที่ใช้สำหรับศึกษา” (Herried, 1997) สาขาแรกเริ่มที่ใช้กรณีศึกษามาช่วยในการเรียนการสอนคือกลุ่มสาขาธุรกิจและสาขาการแพทย์ ทั้งนี้เพราะลักษณะของกรณีศึกษาจะมีเนื้อหาที่เป็นปัญหาท้าทายให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติมันเอง (Sykes and Bird, 1992)

กรณีศึกษา คือ การกำหนดสถานการณ์ขึ้นมาหรือโดยใช้วิดีโอเทป เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือสร้างขึ้นให้เหมือนจริงก็ได้ ผู้เรียนได้ศึกษาและอภิปรายในประเด็นต่างๆ ตามแนวที่วิทยากรได้กำหนดให้ อาจจะเป็นการตอบคำถามหรือให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง การใช้กรณีศึกษานิยมใช้หลังจากการบรรยายแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเสร็จแล้ว เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำสิ่งที่ได้เรียนไปใช้ใน การทำกรณีศึกษาก่อนที่จะมีการอธิบายสรุปแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ เพื่อค้นหาคำตอบหรือแนวคิดที่เหมาะสม และในการใช้กรณีศึกษา วิทยากรจะอธิบายเรื่องที่จะมอบหมายให้ผู้เรียนได้ทราบวัตถุประสงค์และแนวการทำกรณีศึกษา ซึ่งอาจเป็นข้อความเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือวิดีโอเทป อย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะให้แบ่งกลุ่มบ้าง ทำเป็นรายบุคคลบ้าง ทั้งนี้อาจเปรียบเทียบผลที่ได้จากกลุ่มกับ รายบุคคลได้ (สุเทพ หุ่นสวัสดิ์, 2540)

การเรียนด้วยกรณีศึกษา หมายถึง การเรียนการสอนโดยใช้กลวิธีในการแสดงออกถึงหลักการ เนื้อหา ที่มีความสัมพันธ์กัน ออกมาในรูปของเรื่องราว (Story) การวาดรูป (Drawing) เอกสารรายงาน (Documents) ข่าว (News) ทีวี ละคร (TV & Drama) บทประพันธ์ (Poems) เสียงเพลง (Songs) รูปภาพ (Paintings) เสียง (Sounds) การ์ตูน (Cartoons) ปัญหา (Problems) และสถานการณ์ต่าง ๆ (Situations) ซึ่งวิธีที่ใช้ในการแสดงออกของการสอน ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อยโดยเน้นทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaborative skill) และการให้การแก้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning : PBL) ร่วมด้วย กรณีศึกษาสามารถทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และเกิดกระบวนการคิดการแก้ปัญหา การตัดสินใจได้ดี (Cliff and Write, 1999)

นักการศึกษาหลายท่าน และในหลากหลายสาขาวิชา ได้นำ กรณีศึกษามาใช้ในการเรียน การสอน และได้ให้ความหมายของการเรียนด้วยกรณีศึกษา (Case Based Learning) ดังนี้

Emily and others (1999) กล่าวถึง กรณีศึกษาสามารถนำมาใช้ได้ดีในการเรียน การสอนสาขาวิชาการเกษตรและชีวภาพ การผลิตพืชผล การปลูกพืช เป็นต้น

Sai and others (1999) ได้นำกรณีศึกษา มาใช้ในการเรียนการสอนทางพยาธิและ สรีรวิทยา สำหรับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า กรณีศึกษาสามารถนำมาสอนและสัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี โดยกรณีศึกษาเป็นเนื้อหาวิชาที่เฉพาะ เป็นการ เรียน ที่ทำให้ผู้เรียนเรียนแบบกระตือรือร้น (Active Learning) มากกว่าการเรียนแบบบรรยาย ซึ่งเป็นการเรียนที่ต้องพึ่งพาผู้สอน (Passive Learning) รวมทั้งการเรียนด้วย กรณีศึกษาเป็นการ เรียนที่ผู้เรียนเป็นกลุ่ม ประชุมกลุ่มและมีการศึกษาและ แก้ปัญหาในกรณีศึกษาโดยกลุ่มในหัวข้อที่ ผู้สอนได้มีการบรรยายมาแล้ว เหมาะสำหรับผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

Deborah and others (1999) ได้นำ กรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนทางชีววิทยา โดยนำ กรณีศึกษามาสอนในหลายรูปแบบ ได้แก่ เป็นแบบเรียน เป็นการเรียนนอกห้องเรียน เป็น การรายงานกรณีศึกษา และเป็นการสอบปลายภาค และการเรียนด้วยกรณีศึกษา จะทำให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เร็วขึ้น และมากกว่า ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี และ การสอนด้วยกรณีศึกษา จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติได้มากขึ้น สร้างเสริมให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนแบบกระตือรือร้น และรู้จักคิด โดยเฉพาะมีประโยชน์มากในการเรียนในคลินิก เนื่องจากสามารถสร้างพื้นฐานความรู้ทางด้านชีววิทยาได้ดีขึ้น

Anderson and Christa (1999) ได้นำกรณีศึกษามาใช้ในการศึกษาผู้ใหญ่ โดย นักศึกษากลุ่มนี้มีประสบการณ์ เป้าหมาย ทักษะในการเรียนรู้ และความต้องการในการเรียนรู้ที่ แตกต่างกันมาก เมื่อนำกรณีศึกษามาเป็นเครื่องมือในการสอนแล้ว จะทำให้กลุ่มนักศึกษาได้เกิด การเรียนรู้ที่ดีในทุกกลุ่ม และกรณีศึกษายังเป็นการเรียนที่เป็นวิทยาศาสตร์ สามารถจูงใจนักศึกษา และท้าทายนักศึกษาได้ด้วยปัญหา และการตอบปัญหาจากกรณีศึกษา

Frank (1999) ได้ใช้กลยุทธ์ในการสอนด้วยกรณีศึกษา ร่วมกับการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการเรียนของนักศึกษาทันตแพทย์ โดยการนำเสนอกรณีศึกษา ประมาณ 2 – 3 หน้า และคำถามปลายเปิดในกรณีศึกษา ร่วมกับการให้ข้อมูล แผนผัง และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลพบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

Herreid (1999) ได้นำกรณีศึกษามาใช้ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป และการทำ วิจัย พบการเรียนด้วยกรณีศึกษาเป็นการเรียนแบบเป็นทีม ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น และผลการ เรียนดีขึ้น

Jean and others (1999) ได้นำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ โดยใช้กลวิธีการแก้ปัญหาเป็นหลัก ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ในคลินิก และทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น

Christine (1999) ได้นำกรณีศึกษาร่วมกับการใช้ปัญหาเป็นหลัก จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น สามารถนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนผ่านเว็บ

Patrick (1999) กล่าวถึงกรณีศึกษาเป็นการสอนที่สามารถให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และรูปแบบทางจิตวิทยา โดยกรณีศึกษาสามารถนำเสนอประเด็นปัญหาและการประยุกต์ใช้ได้ดี

Pamela (1999) ได้นำกรณีศึกษามาสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยร่วมกับการเรียนรู้ร่วมกัน พบว่าผู้เรียนมีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตัดสินใจที่ดีขึ้น

Jonassen (2002) กล่าวว่า กรณีศึกษามีคุณลักษณะและแบบแผนที่สำคัญต่อการรวบรวมและอธิบายถึงประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการแก้ปัญหา ผู้เรียนจะดึงความรู้จากประสบการณ์กรณีศึกษาในอดีตมาประยุกต์ใช้เพื่อการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาใหม่ได้

สมพงษ์ จิตระดับ (2530) กล่าวว่า กรณีศึกษา คือ สื่อการสอนที่สร้างขึ้นบนระบบปัญหาและการให้ข้อมูลที่น่าสนใจ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีพัฒนาการและทักษะในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ การให้เหตุผล และมีแนวทางในการแก้ปัญหาได้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542) กล่าวว่า กรณีศึกษาหมายถึงสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น หรือคำบรรยายเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วเพื่อการศึกษาเรียนรู้ด้วยการออกแบบและเขียนเหตุการณ์ต่างๆขึ้นเพื่อใช้เป็นสื่อ หรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ (learning vehicle) โดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเพื่อการศึกษา (education objectives) กรณีศึกษามีได้หลายรูปแบบ มีได้ทั้งเรื่อง (กรณี) ที่เขียนขึ้นอย่างสั้นๆ เพียง 2-3 บรรทัด หรือเพียง 1-2 หน้ากระดาษ หรือยาวเป็นหลายสิบหน้ากระดาษ หรือมีตาราง ตัวเลข หรือมีสถิติประกอบจำนวนมาก หรือรวมทั้งมีสื่อที่เป็นภาพจากวีดิทัศน์ หรือฟิล์มก็ได้

สรุปได้ว่าการเรียนด้วยกรณีศึกษา (case-based learning) เป็นการใชกรณีสตัวอย่าง (case study) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ซึ่งแต่เดิกรณีศึกษาได้รับความนิยมอย่างมากในการเรียนการสอนทางด้านการบริหาร โดยถูกพัฒนาขึ้นมาโดยมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University Graduate School of Business Administration) กรณีศึกษายังมีได้จำกัดอยู่เฉพาะในสาขาการบริหาร เท่านั้น แต่ยังได้แพร่หลายไปยังสาขาวิชาต่างๆ อีกมากมาย เช่น วิศวกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์นิติศาสตร์ และอื่นๆ ซึ่งการใช้กรณีศึกษาเปรียบเสมือนประสบการณ์จำลอง

(simulated experience) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากที่สุด

คุณค่าและความสำคัญของกลวิธีการเรียนด้วยกรณีศึกษา

การใช้กรณีศึกษาในการเรียนการสอน สามารถช่วยให้ผู้เรียนระลึกได้ (recall) เกี่ยวกับความรู้ที่ได้เรียนมา จากห้องปฏิบัติการมาใช้อย่างมีเหตุผล โดยกรณีศึกษาช่วยให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดทักษะการคิด การวินิจฉัย และทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อความสำคัญของมนุษย์ ให้เข้าใจการเรียนพยาธิ สรีรวิทยาได้ลึกซึ้ง รวมทั้งได้เรียนรู้ในเรื่องที่เป็นจริง และสภาพปัญหาที่จริง จากกรณีศึกษาในรายวิชา (Cliff and Write, 1999)

การเรียนรู้แบบกรณีศึกษาเป็นการจำลองสภาพที่เหมือนจริง หรือการนำเสนอปัญหาที่เป็นจริง เพื่อจัดหาสถานการณ์ให้กับผู้เรียนตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียน โดยให้ผู้เรียนได้เกิดการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ โดยนำกรณีศึกษามาเป็นวิธีการเรียนผ่านเว็บได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ward, 1998)

การสอนโดยใช้กรณีศึกษานั้นจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิทยาศาสตร์ในบริบทของสิ่งต่างๆ หรือสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนรู้แล้ว ทำให้ง่ายต่อการเชื่อมโยงแนวคิดวิทยาศาสตร์ที่เป็นนามธรรมกับสิ่งต่างๆ ที่ผู้เรียนเคยรู้ เคยเห็น และเคยใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงเป็นที่ยอมรับว่ากรณีศึกษาทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Bransford et al., 1999) ด้วยเหตุผลดังนี้คือ

1. ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองบนพื้นฐานจากสิ่งที่รู้อยู่แล้วกับสิ่งที่ผู้เรียนสนใจนำมาสัมพันธ์กับกรณีศึกษา ทำให้พัฒนาการสร้างคำถามที่มีความหมายทางวิทยาศาสตร์ นำไปสู่การสืบค้นต่อไป
2. ในระหว่างที่ผู้เรียนวิเคราะห์กรณีศึกษานั้น ผู้เรียนจะต้องทำงานเป็นกลุ่มอย่างร่วมมือร่วมใจกันเพื่อหาข้อสรุปของกลุ่มว่าได้อะไรบ้างจากกรณีศึกษา และอยากทำอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง
3. ผู้เรียนจะได้เรียนรู้การเคารพความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีกระบวนการปรับแนวความคิดที่คลาดเคลื่อนของสมาชิกในระหว่างที่มีการอภิปรายในกลุ่ม

ในขณะเดียวกันกรณีศึกษาสามารถใช้กลยุทธ์ในการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาความเข้าใจในการเรียนของนักศึกษาทันตแพทย์ โดยการนำเสนอกรณีศึกษาประมาณ

2 – 3 หน้า และคำถามปลายเปิดในกรณีศึกษาร่วมกับการให้ข้อมูล แผนผัง และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (Anderson and Christa, 1999)

ในบางครั้งเมื่อผู้สอนต้องการให้ผู้เรียนได้คิดได้กระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ผู้สอนไม่สามารถบอกผู้เรียนได้อย่างตรงไปตรงมาได้ หรือถ้าบอกได้แต่ก็ไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร ผู้สอนอาจสมมติเรื่องหรือกรณีต่างๆ ขึ้นมาให้น่าสนใจ โดย การสอดใส่หรือสอดแทรกสิ่งที่ผู้สอนอยากให้ผู้เรียนคิดและทำในเรื่องนั้น เช่น การแต่งนิทานขึ้นมาเรื่องหนึ่งที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นจริง และมีความน่าสนใจ เล่าให้ผู้เรียนฟัง และตั้งประเด็นคำถาม ให้เด็กคิด วิเคราะห์ และหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นต้น หรือการสมมติเรื่องหรือกรณีเรื่องอื่นๆ ขึ้นมาให้มีลักษณะใกล้เคียงกับสภาพของผู้เรียน แล้วตั้งประเด็นคำถามให้เขาได้คิด วิเคราะห์ และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติตามแบบใหม่ๆ เป็นต้น

เทคนิคการสมมติเรื่องขึ้นมาใช้เป็นกรณีตัวอย่างให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ และอภิปรายในลักษณะดังกล่าว เรียกว่า “เทคนิคการใช้กรณีตัวอย่าง” ซึ่งกรณีตัวอย่างที่นำมาใช้เพื่อการเรียนรู้นั้นมีหลายแบบหลายลักษณะด้วยกัน เช่น อาจมีลักษณะเป็นเรื่องสั้น ซึ่งมีตอนจบสมบูรณ์หรือเป็นเรื่องที่ยังไม่สมบูรณ์ ทั้งทำให้ผู้ฟังคิดตอนจบก็ได้ หรืออาจมีลักษณะเป็นเรื่องยาวที่ตัดต่อมาเป็นนิทาน เป็นข่าวหนังสือพิมพ์ หรือเป็นเหตุการณ์ประจำวันก็ได้ นอกจากนี้ อาจจะเป็นประเภทของรูปภาพ เรื่องเล่า หรือบทสนทนา ก็ได้ อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดๆ จุดเน้นของกรณีตัวอย่าง คือ เนื้อหาของเรื่องและการอภิปรายประเด็นปัญหาต่างๆ

ข้อดีของกรณีศึกษา คือ ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความสามารถในการคิดตัดสินใจจากเรื่องที่สร้างขึ้นเหมือนจริงหรือใกล้เคียงกับความจริง สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์จริงได้ในโอกาสต่อไป และยังเป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและหลักการ อีกทั้งเป็นการฝึกการยอมรับความคิดเห็นของกลุ่ม ซึ่งมีความจำเป็นมากในชีวิตจริง นอกจากนี้ยังเป็น การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความคุ้นเคยสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระได้เป็นอย่างดี ในขณะที่กรณีศึกษามีข้อจำกัดอยู่บ้าง คือ สร้างเรื่องที่เหมือนจริงหรือใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงอาจทำได้ยาก เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายมาก บางครั้งเรื่องที่สร้างอาจไม่ทันสมัยหรือไม่เหมาะสมกับเวลาก็ได้ ทำให้สมาชิกบางคนไม่มีความคิดเห็นเป็นของตนเองและไม่กล้าแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้อื่น (วรรณุช เนตรพิศาลวิณิช, 2544)

2.2 คุณลักษณะและประเภทของกรณีศึกษา

Mason, Mayer and Ezell (1982 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2534) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมาย และลักษณะการใช้กรณีศึกษาไว้ดังนี้

1. จุดเน้นของการใช้กรณีศึกษาไม่ใช่ทฤษฎีหรือหลักการที่เป็นนามธรรม แต่เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎี และหลักการต่างๆกับปัญหาทั้งหลายที่มีอยู่ในสถานการณ์นั้น
2. เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อหาข้อตกลงว่า อะไรและสิ่งใดสามารถปฏิบัติได้

ภารกิจที่สำคัญของการใช้กรณีศึกษาต่างๆอาจกล่าวได้ว่า คือ การสอนให้ผู้เรียนหรือผู้ศึกษาสามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่มีรูปแบบตายตัวได้ โดยวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนหรือผู้ศึกษาคิดขึ้นมา อาจจะได้กระทบสภาพปัญหานั้นเลย

Reynolds (1992 อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2528) ได้แบ่งประเภทของกรณีศึกษาไว้ 9 ประเภท ดังนี้

1. The background case เป็นกรณีศึกษาที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นการให้ข่าวสารข้อมูลความจริงแก่ผู้เรียนในสถานการณ์เฉพาะที่ผู้เรียนต้องการ ซึ่งผู้เรียนจะสามารถรับทราบข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์จริงๆ ได้โดยง่าย การใช้ background case นี้เหมาะกับผู้เรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว (senior learner) มากกว่า
2. The exercise case เป็นกรณีศึกษาที่คล้ายคลึงกับ background case แต่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเทคนิคต่างๆจากกรณีตัวอย่างที่เขียนขึ้นจากสถานการณ์ที่เป็นจริงมากกว่า การเป็นแบบฝึกหัดทางวิชาการ
3. The situation case เป็นกรณีศึกษาที่เขียนขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้เผชิญกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามที่ผู้เรียนต้องการ ไม่ว่าจะเป็เหตุการณ์ของความสำเร็หรือล้มเหลว
4. The complex case เป็นประเภทหนึ่งของ situation case แต่เหตุการณ์และข้อมูลที่เขียนในกรณีตัวอย่างแบบนี้มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่า ข้อมูลที่จะให้เป็นเพียงผิวเผิน ซึ่งดูเหมือนไม่มีความสัมพันธ์กัน และอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความไขว้เขวได้ ถึงแม้ในความเป็นจริงแล้วข้อมูลจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันก็ตาม
5. The decision case กรณีศึกษาแบบนี้มีความแตกต่างจากกรณีศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทั้งหมด เพราะกรณีศึกษาแบบ decision case ผู้เรียนจะต้องฝึกการวิเคราะห์เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆจากข้อมูลที่กำหนดให้ในกรณีตัวอย่าง และฝึกการตัดสินใจว่าจะทำอะไรในเหตุการณ์นั้นๆ แล้วเขียนเป็นแผนปฏิบัติการ (action plan) ขึ้น
6. The in-tray case เป็นกรณีศึกษาที่เขียนขึ้นโดยมีพื้นฐานจากเอกสารต่างๆที่เข้ามาสู่โต๊ะกร้า หรือตะแกรงของผู้เขียนกรณีศึกษา กรณีศึกษานี้จะให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนและผู้เรียนจะถูกจำกัดเวลาในการศึกษาเพื่อตัดสินใจในการดำเนินการในแต่ละเรื่องที่กำหนดให้

7. The critical incident case กรณีศึกษาแบบนี้ผู้เรียนจะได้ข้อมูลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสถานการณ์เป็นข้อๆ ซึ่งไม่ครบสมบูรณ์ ข้อมูลอื่นๆจะให้ได้ต่อเมื่อผู้เรียนได้มีการถามเพิ่มเติม จนกว่าข้อมูลที่จะเพิ่มให้จะเพียงพอต่อความเข้าใจของผู้เรียนในการแก้ปัญหากรณีตัวอย่างนั้น critical incident case นี้เหมาะสำหรับการฝึกให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการถามคำถามที่ถูกต้อง

8. The sequential case เทคนิคของการใช้กรณีศึกษาแบบนี้ คือ การหยุดเรื่องหรือสถานการณ์ที่จุดวิกฤติ (critical point) ของกรณีศึกษา แล้วให้ผู้เรียนทำนายผลของเหตุการณ์นั้นๆ ในขณะที่หยุดเรื่องนั้นไว้ ต่อจากนั้นจึงให้ผู้เรียนทราบเรื่องราวต่อไป แล้ววิเคราะห์เปรียบเทียบ ระหว่างผลของการคาดการณ์หรือทำนายไว้ล่วงหน้ากับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงของกรณี ศึกษา นั้น

9. The role play case เป็นการศึกษกรณีศึกษาโดยการให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงบทบาทสมมติ ตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีตัวอย่าง จะทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และความรู้สึกโดยตรงจากเหตุการณ์นั้นในกรณีศึกษา

คุณลักษณะที่สำคัญของกรณีศึกษา คือ การสร้างเหตุการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการเผชิญกับปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่มีรูปแบบตายตัว เพื่อหาวิธีการหรือประยุกต์ใช้ ทฤษฎีและหลักการต่างๆ มาใช้เพื่อการแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งกรณีศึกษามีหลายประเภท แต่การจะนำกรณีศึกษาแบบใดมาใช้ต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมในการนำ กรณีศึกษามาใช้ประกอบด้วย

การสร้างกรณีศึกษาที่ดี

Herreid (1999) ได้กล่าวว่า การใช้กรณีศึกษาที่นำไปใช้ในการเรียน ขึ้นอยู่กับผู้สร้างกรณีศึกษา โดยได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำกรณีศึกษา มีได้หลากหลายรูปแบบ ที่ง่าย ๆ คือ บทความหรือหนังสือพิมพ์ การเปรียบเทียบ โครงการวิจัย ทางกายภาพคือการใช้ประวัติและรายละเอียดต่างๆ ของผู้ป่วย และสถานการณ์ต่างๆ ติดตามด้วยการถามคำถาม ร่วมกับสื่ออื่นๆ ในกรณีศึกษา คือ ห้องปฏิบัติการ รูปภาพทางคลินิก ภาพเคลื่อนไหวอื่นๆ เป็นต้น รวมทั้งมีข้อสรุป และเป้าหมายการรายงาน มีสมมติฐานการวินิจฉัยโรค วิธีการให้ข้อมูล และข้อสรุป

การสร้างกรณีศึกษาที่ดีประกอบด้วย (Herreid, 1999)

1. การเล่าเรื่องราวในกรณีศึกษามีความสัมพันธ์กับเรื่องที่คุณเรียนตั้งแต่ต้นจนจบเรื่อง
2. มีจุดเน้นและประเด็นใน ที่น่าสนใจ มีความสำคัญ มีปัญหา และมีแนวคิด
3. มีความน่าสนใจ และเป็นประเด็นที่ทันสมัย

4. ตัวละครหรือตัวเนื้อเรื่องในกรณีศึกษา ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเกี่ยวข้องที่จะต้องร่วมในการแก้ปัญหา หรือตอบปัญหาประเด็นในกรณีศึกษา
5. ในกรณีศึกษามีการเรียนลำดับ มีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้คิดและรู้สึกอะไร กรณีศึกษาที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายนั้นได้
6. เนื้อเรื่องต้องมีความเชื่อมโยงกันให้ผู้เรียนสามารถคิดและแก้ปัญหาใน กรณีศึกษาได้
7. กรณีศึกษามีจุดเด่นในการนำมาเป็นบทบาทให้ผู้เรียนได้นำมาใช้ในการประยุกต์การเรียนรู้เนื้อหาหัวข้ออื่นๆ เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนได้ง่ายขึ้น
8. ในกรณีศึกษา มีประเด็นอภิปรายและเกิดการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการอภิปราย
9. มีการผลักดันให้เกิดการตัดสินใจ
10. ในกรณีศึกษา มีการแสดงออกถึงหลังการที่อยู่บนความเป็นจริง
11. ต้องถูกจัดการภายใต้ในช่วงเวลาที่มีเหตุผลกรณีศึกษาที่ดีจะมีการสรุปและจับประเด็น มีความยาวของกรณีศึกษาที่มีความยาวพอเพียง สรุปย่อส่วนสำคัญให้ผู้เรียนมีการกระตุ้นความสนใจ และใช้กรณีศึกษา ที่ซับซ้อนในผู้เรียนที่มีความพร้อม

สรุปได้ว่าการเรียนรู้โดยใช้การเรียนกรณีศึกษาผ่านเว็บ สามารถทำให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี และองค์ความรู้ ร่วมกับประสบการณ์นำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจจากเรื่องที่สร้างขึ้นเหมือนจริงหรือใกล้เคียงกับความจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้องค์ประกอบของเว็บ ในการค้นหาข้อมูล การติดต่อสื่อสารกับผู้สอน เพื่อน และทีมงาน ในการปรึกษา และแก้ไขปัญหาในกรณี โดยแนวทางการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาในกรณีศึกษา สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียน และเกิดการคิดในระดับสูงได้ดี

2.3 การออกแบบการเรียนด้วยกรณีศึกษาผ่านเว็บ

คุณลักษณะของการออกแบบการสอนด้วยกรณีศึกษาผ่านเว็บที่ดี จะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังนี้ (Cliff and Write, 1999)

1. มีความหมาย และวัตถุประสงค์การเรียนชัดเจน
2. มีข้อมูล และกรณีศึกษามีประเด็นที่จะศึกษาตามวัตถุประสงค์การเรียนที่ชัดเจน
3. กรณีศึกษาที่นำมาเรียนตรงกับเรื่องที่ศึกษามีคำถามในการอภิปรายตรงกับจุดมุ่งหมายการสอน
4. คำถามจากกรณีศึกษามีการเฉลยคำตอบที่ชัดเจน และผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบได้อย่างกว้างขวางและตามความต้องการ

คำอธิบาย มีดังนี้

1. มีความหมาย และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน การสอนแบบกรณีศึกษาผ่านเว็บจะต้องมีความสำคัญ และมีการเตรียมโครงสร้างของวัตถุประสงค์ในการสอนกรณีศึกษา เริ่มตั้งแต่การเรียนทางพยาธิวิทยา สรีระวิทยา ที่บอกได้จากกรณีศึกษา ให้ความหมายและความสำคัญในแนวคิดแต่ละประเด็นที่น่าเสนอ และทำยุคจะต้องพิจารณาความคิด และความเป็นจริง ภายหลังที่ผู้เรียนได้เรียนจากกรณีศึกษา และมีการวิเคราะห์กรณีศึกษา โดยกรณีศึกษาที่ดีจะต้องมีขอบเขตของการเรียน คือ ประเด็นในกรณีศึกษา จะต้องสามารถบอกและให้แนวคิดสำคัญในการเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ไม่กว้างจนเกินไปจนทำให้ผู้เรียนเกิดความสับสนและเบี่ยงเบน ออกจากสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
2. มีข้อมูล และกรณีศึกษามีประเด็นที่จะศึกษาตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน ข้อมูลที่สอนผ่านเว็บจะต้องมีประเด็นตรงกับเนื้อเรื่องที่สอน ได้แก่ ประวัติของผู้ป่วยทางคลินิก และศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประเด็นนั้นๆ จะต้องสั้น ได้ใจความ และเข้าใจง่าย ประมาณ 5 – 10 ประโยค มีความชัดเจน และเขียนให้กระชับ ไม่ซับซ้อน และง่ายต่อความเข้าใจ มีการสรุปกรณีศึกษาแบบสั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น และสนใจ รวมทั้งประเด็นในกรณีศึกษา ต้องตรงกับวัตถุประสงค์ที่จะเรียน
3. กรณีศึกษาที่นำมาเรียนตรงกับเรื่องที่ศึกษา คำถามในการอภิปรายตรงกับจุดมุ่งหมายการสอน โดยการสร้างคำถามต้องให้ตรงกับเนื้อหา และผู้เรียนสามารถประยุกต์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ พยาธิและสรีระวิทยา มาใช้ในการตอบคำถามในกรณีศึกษาได้ เช่น ชนิดของเซลล์ คืออะไร เนื้อเยื่อชนิดไหน แตกต่างจากลักษณะที่ปกติอย่างไร ลักษณะที่เห็นน่าจะเป็นโรคอะไร รักษาอย่างไร เป็นต้น
4. คำถามจากกรณีศึกษามีการเฉลยคำตอบที่ชัดเจน และผู้เรียนสามารถค้นหาคำตอบได้อย่างกว้างขวางและตามความต้องการ โดยผู้เรียนสามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งจากการปรึกษาผู้สอน เพื่อน ตำรา เอกสาร และแหล่งข้อมูลอื่นๆ ได้ เพื่อนำมาตอบคำถาม และมีการป้อนกลับคำตอบที่ถูกต้องเมื่อผู้เรียนต้องการทราบ และตรวจสอบประเมินตนเองในการเรียนรู้

วิธีการนำกรณีศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน (Cliff and Write, 1999)

1. ผู้เรียนได้รับกรณีศึกษาก่อนการบรรยาย และตอบคำถามจากกรณีศึกษา ภายหลังสิ้นสุดการบรรยาย และคำตอบจากกรณีศึกษาจะนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเตรียมความพร้อม ในการค้นคว้า การอ่านหนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา และแนวคิดจากประเด็นของการเรียนรู้จากกรณีศึกษา

2. ผู้เรียนวิเคราะห์กรณีศึกษาที่ซับซ้อน จากการทำงานเป็นกลุ่มย่อย ให้มีอิสระในการค้นหาคำตอบจากแหล่งค้นคว้าอื่นๆ
3. ผู้เรียนส่งคำตอบจากคำถามในกรณีศึกษา ก่อนวันอภิปรายกลุ่ม
4. จากคำตอบในแต่ละคำถามของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม จะถูกนำเสนอในกลุ่มใหญ่ในห้องเรียน และมีการอภิปรายในแต่ละข้อคำถาม โดยผู้สอนให้ข้อเสนอแนะ และบอกประเด็นความสำคัญของคำตอบ และสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียน
5. คำตอบและคะแนนส่งกลับไปยังผู้เรียนทุกคนได้ทราบผล พร้อมเฉลยคำตอบในทันที

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับกรณีศึกษา

LAU Woon Ming Leo (2007) ได้แบ่งลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา ทั้งหมด 5 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. ขั้นแนะนำกรณีศึกษา (Introduce the case) เป็นการนำเสนอปัญหาแก่นักเรียน แนะนำถึงปัจจัยหรือส่วนประกอบต่างๆ ของเรื่องโดยสามารถเลือกปัญหาได้จากที่ต่างๆ
2. ขั้นการจัดกลุ่มและวินิจฉัยปัญหา (Form groups and initiate discussions) เป็นการจัดกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มย่อยๆ (4-6 คน) สมาชิกในกลุ่มต้องทำงานร่วมกันโดยการโต้แย้งหรือระบุดูปัจจัยต่างๆ หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตัวครูผู้สอนจะต้องทราบหรือมีความรู้ในประเด็นคำถามหรือปัญหาเพื่อชี้แนวทางให้กับนักเรียน
3. ขั้นระบุความเป็นไปได้ (Identify the way forward) โดยให้ข้อจำกัดด้านเวลาและแหล่งค้นคว้าข้อมูลแก่นักเรียน นักเรียนต้องระบุดูปัจจัยความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ก่อน วิเคราะห์และระบุในสิ่งที่สำคัญในประเด็นปัญหานั้นๆ ร่วมกัน
4. ขั้นแนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ (Guide the learning activities) โดยนักเรียนอาจมีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ กันเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ในเรื่องนั้นๆ เช่น นักเรียนบางคนอ่านงานวิจัย ในขณะที่อีกคนหนึ่งศึกษาข้อมูลจากสื่ออื่น สุดท้ายครูผู้สอนต้องเตรียมการให้ผลป้อนกลับในคำตอบของนักเรียนแต่ละคน ก่อนการจัดการเรียนการสอนต้องมีการเตรียมความพร้อมด้วยการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา
5. ขั้นการนำเสนออภิปรายร่วมกันและให้ผลป้อนกลับ (Organize presentation, mobilize discussion and provide timely feedback) เป็นขั้นที่จัดการนำเสนอสิ่งที่กลุ่มได้ค้นพบ และมีการถามคำถามจากเพื่อนร่วมชั้นเรียนและครูผู้สอนเพื่อเป็นผลป้อนกลับ

สุคนธ์ และคณะ (2545) ได้เสนอว่าการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา นั้นประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียม ควรมีการแนะนำวิธีการศึกษกรณีก่อนให้ชัดเจนถึงจุดมุ่งหมายหรือปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องพิจารณาการตอบคำถามหลังการอ่าน และแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยตามความเหมาะสมกลุ่มละ 5-7 คน

2. ขั้นเสนอกรณีศึกษา ผู้สอนอาจมีการใช้สื่อประกอบ เช่น เอกสาร หรือ รูปภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนในขั้นวิเคราะห์

3. ขั้นวิเคราะห์ ให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายระดมพลังสมอง รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีศึกษา เพื่อตัดสินใจหาแนวทางแก้ปัญหาและสรุปผลการอภิปรายของสมาชิกกลุ่ม (อาจมีตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการอภิปรายต่อชั้นเรียน หรือเป็นอภิปรายทั้งชั้นเรียนก็ได้)

4. ขั้นสรุป ผู้เรียนทั้งชั้นเรียนร่วมกับผู้สอนอภิปรายหาข้อสรุปเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา ซึ่งควรสอดคล้องกับหลักการทางวิทยาศาสตร์

5. ขั้นประเมิน สามารถประเมินได้จากการตอบปัญหา การสังเกตการร่วมสนทนา การรายงาน การตอบคำถามและการทำงานกลุ่มของผู้เรียน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542) ได้เสนอว่าการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดทักษะ 9 ประการ (ทักษะด้านความรู้, ทักษะด้านการวิเคราะห์, ทักษะด้านการนำไปประยุกต์ใช้, ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์, ทักษะด้านการตัดสินใจ, ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร, ทักษะด้านสังคม, ทักษะด้านการวิเคราะห์ตนเอง และทักษะด้านทัศนคติ) นั้นประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจในเนื้อหาของกรณีศึกษา (Understanding the case situation)
 - 1.1 อ่านแล้วทำความเข้าใจกับเนื้อหาในกรณีศึกษา
 - 1.2 เก็บสาระสำคัญหรือจับประเด็นหลักๆให้ได้
 - 1.3 เขียนความสัมพันธ์หรือแบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆในเชิงบรรยายสั้นๆ
 - 1.4 ประเมินความสัมพันธ์และประเด็นต่างๆ

- 1.5 ข้อมูล สถิติ หรือสารสนเทศใน “กรณีศึกษา” ไม่จำเป็นต้องครบถ้วนถูกต้อง หรือตรงประเด็นก็ได้ จึงต้องคาดเดาอย่างมีเหตุผลหรือสร้างขึ้นเองจากข้อมูลที่มีในกรณีศึกษา
2. การวินิจฉัยปัญหา (diagnosing problems)
 - 2.1 ปัญหา คือ “ความแตกต่าง” ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ กับ สิ่ง que คิดว่าควรจะเป็นหรือต้องการให้เป็น
 - 2.2 ระบุปัญหาต่างๆให้ได้ (จากกรณีศึกษา)
 - 2.3 ระบุข้อผิดพลาดต่างๆที่เกิดขึ้น
 - 2.4 พิจารณาดูความสัมพันธ์ของปัญหาต่างๆ
 - 2.5 จัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่างๆ
3. การสร้างทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหา (generating alternative solutions)
 - 3.1 เรียนรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาหลายๆวิธีล่วงหน้า
 - 3.2 สร้างหลายๆทางเลือกหรือหลายๆวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา
 - 3.3 จัดลำดับความสำคัญของวิธีการแก้ปัญหาต่างๆที่สร้างขึ้น
 - 3.4 พิจารณาถึงทางเลือกที่เป็นกลยุทธ์หลักๆก่อน
 - 3.5 พิจารณาทางเลือกที่เป็นเชิงปฏิบัติการสำหรับทางเลือกที่เป็นกลยุทธ์
 - 3.6 พิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบโดยอาศัยขั้นตอนต่อไปนี้ (ขั้นตอนที่ 4,5 และ 6)
4. การพยากรณ์ผลลัพธ์ (Predicting outcomes)
 - 4.1 พิจารณาแต่ละทางเลือก (วิธีการแก้ปัญหา) โดยพยากรณ์ถึงผลลัพธ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นสำหรับแต่ละทางเลือกเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
 - 4.2 ต้องพยายามพยากรณ์ถึงผลลัพธ์สำคัญของแต่ละทางเลือกให้ได้มากที่สุด
 - 4.3 ต้องระวังว่าทางเลือกที่จะใช้แก้ปัญหาจะไม่สร้างปัญหาลูกโซ่ต่อไป
 - 4.4 ต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นด้วย
5. การประเมินทางเลือกต่างๆ (evaluating alternatives)
 - 5.1 พิจารณาถึงผลดีผลเสียของทางเลือกต่างๆ
 - 5.2 เปรียบเทียบทางเลือกต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
 - 5.3 ประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่พิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมที่สุด

6. การสรุปผลการวิเคราะห์ (rounding out the alternatives)
 - 6.1 สรุปผลการวิเคราะห์เชื่อมโยงเข้ากับปัญหาของกรณีศึกษา โดยพิจารณา ทบทวนขั้นตอนที่ 4, 5 และ 6 อย่างรอบคอบ
 - 6.2 เพิ่มเติมหรือตัดทอนผลสรุปได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์
7. การสื่อสารและรายงานผล (communicating the results)
 - 7.1 เตรียมตัวเพื่อรายงานผลการวิเคราะห์และการสื่อสารทำความเข้าใจแก่ผู้ฟัง และอาจารย์ผู้กำกับการใช้กรณีเพื่อการศึกษาอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งรูปแบบรายงานหน้าชั้นเรียนและพิมพ์เป็นเล่ม

จึงกล่าวได้ว่า ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาจะช่วยให้ผู้เรียนและผู้เรียนมีแนวทางในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด โดยขั้นตอนก็จะประกอบไปด้วย 1) ทำความเข้าใจกับเนื้อกรณีศึกษา 2) วินิจฉัยปัญหา 3) สร้างการแก้ปัญหา 4) พิจารณาผลที่จะเกิดขึ้น 5) ประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ 6) สรุปผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ผ่านมา 7) รายงานผลการวิเคราะห์กรณีศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนด้วยกรณีศึกษา

Ward (1998) ได้ศึกษาความกระตือรือร้น ความร่วมมือ และการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาผ่านเว็บ ที่มีรูปแบบของประเด็นกรณีศึกษาผ่านเว็บ แบบตัวอักษร และแบบกราฟิก โดยเนื้อหาเป็นเรื่องทางธุรกิจ วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน โดยใช้ภาพสถานการณ์ในกรณีศึกษาสร้างประเด็นจะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ในขณะที่เดียวกันทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักศึกษาจำนวน 40 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีแบบการเรียนแบบรู้ลึก (Shallow processing) จำนวน 23 คน ผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนที่มีการเรียนแบบรู้ลึก มีความสามารถทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่มีแบบการเรียนแบบรู้ตื้นทุกรายวิชา

Kathreen, Maryanne, and Sharon (1997) ได้ศึกษาการสร้างเสริมการคิดแบบมีวิจารณญาณด้วยกรณีศึกษา และกระบวนการพยาบาล โดยการสร้างรูปแบบการเรียนเพื่อให้ นักศึกษาพยาบาลเกิดมโนทัศน์การคิดแบบมีวิจารณญาณ ในหลักสูตรของการเรียนการสอนวิชา กระบวนการพยาบาล วิธีการเรียนการสอนที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยกันวิเคราะห์กรณีศึกษา ผู้ป่วย และใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ปัญหาผู้ป่วยแต่ละราย ผลการศึกษาพบว่าการเรียน การสอนในลักษณะนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในทางบวก และเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพิ่มขึ้น

การออกแบบการใช้กรณีศึกษาที่นำมาเป็นกลยุทธ์ในการเรียนการสอนบนเว็บมีอยู่ในทุกสาขาวิชาชีพ ดังตัวอย่างเว็บไซต์ มีดังนี้

1. สาขาวิทยาศาสตร์นำมาใช้ในการสอนวิทยาศาสตร์การเกษตรชีวภาพ

(<http://ubib.buffalo.edu/libraries/projects/cases/webcase.htm>)

1.1 การวิภาค และสรีรวิทยา เคมี ฟิสิกส์

1.2 เว็บไซต์ที่มีกรณีศึกษาที่มีตัวอย่างกรณีศึกษาอธิบายสั้นๆ ถ้าต้องการความเข้าใจเพิ่มเติมมี ไฮเปอร์เท็กซ์ (hypertext) อธิบาย พร้อมกับคำถาม ทำกรณีศึกษา มีคำตอบอธิบาย

2. สาขาการแพทย์ในการเรียนในรูปแบบของ Interactive Patient, Problem Based Learning Modules, Patient Simulation ประกอบด้วยตัวอย่างเว็บ ดังนี้

2.1 (<http://medicus.marshall.edu/medicus.htm>) – เป็นเว็บที่มีการออกแบบกรณีศึกษา ให้ผู้เรียนได้ ชักประวัติ และตรวจร่างกายผู้ป่วยเสมือนจริง และทดสอบการเรียน รวมทั้งให้คำตอบ และมีที่ปรึกษาทาง e-mail

2.2 (<http://www.collmed.psu.edu/edres/fammed/index.htm>) – เป็นเว็บที่มีการนำเสนอกรณีศึกษาที่มีรูปภาพประกอบคำบรรยาย มีการถามตอบ ทาง e-mail กับผู้เชี่ยวชาญ และมีคำถามจากกรณีศึกษาและซ่อนคำตอบไว้ในหน้าคำแนะนำ (faculty comment)

2.3 (<http://path.upmc.edu/cases.html>) – เป็นเว็บที่มีการบรรจุกรณีศึกษา (case studies) จำนวน 500 กรณี ให้เลือกจากแผ่นซีดีรอม (CD-ROM) และสามารถนำข้อมูลมาดูและเก็บไว้ได้ (download) โดยการลงทะเบียน ในกรณีศึกษาจะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบคำถามทำมีคำตอบสั้นๆ และอีกรูปแบบคือ คำตอบที่มีคำอธิบายยาวๆ ให้ผู้เรียนเลือกได้

2.4 (<http://www.med.verginaia.edu/cmc /casemenu.html>) - เป็นเว็บที่มีการใช้กรณีศึกษา แบบเนื้อหากรณีศึกษาสั้นๆ (short case) และเนื้อหาของกรณีศึกษายาว (long case) ให้ผู้เรียนเลือกได้ โดยใช้รูปภาพและตัวหนังสือ เป็นตัวเชื่อมโยง (links) ในการเลือกรวมทั้งมีการอภิปรายกรณีศึกษา และตอบคำถามจากกรณีศึกษาแต่ละกรณีด้วยลักษณะคำตอบถูกผิด

2.5 (<http://ublib.buffalo.edu/libraries/projects/cases/webcase.htm>) - เว็บที่มีการรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะหัวใจล้มเหลว ลักษณะการออกแบบจะเป็นตัวหนังสือ (Text) ทั้งหมด

2.6 (<http://www.vh.org/Welcome/UIHC/UIHCMMEDDepth/IntMed/Cardiology/Hea/caseStudies.htm>) – เว็บนำเสนอกรณีศึกษาในโรงพยาบาลเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยเด็กและผู้ใหญ่ โดยบอกอาการและอาการแสดงมา และให้ผู้เรียนดูคำถามและคำตอบมีคำถามคำตอบในแต่ละกรณีศึกษา ประมาณ 1 – 3 คำถาม และให้ผู้เรียนตอบคำถาม

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ การฝึกอบรมผ่านเว็บด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับพยาบาล วิชาชีพ ซึ่งพบว่าสภาพปัจจุบันที่พยาบาลต้องมึบทบาทความรับผิดชอบ ให้การพยาบาลผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชนในด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งพยาบาลจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และความ เชี่ยวชาญในศาสตร์ทางการพยาบาล มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะการคิดอย่างมี วิจารณญาณจะต้องมีติดตัวและควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติทางการพยาบาลให้กับประชาชน ครอบครัว และสังคมต่อไป จากการศึกษ ของผู้วิจัย พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บสามารถสนองต่อความต้องการสอดคล้องกับ ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรม และเกิด การเรียนรู้ การพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถลดค่าใช้จ่ายใน การอบรมแบบเดิมๆ ลงได้เป็นอย่างดี

ปัจจุบันเนื่องจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีสมรรถนะสูง รวมทั้งเครือข่ายบนเว็บที่ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมแบบร่วมมือ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ และผู้เรียนร่วมมือกันทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนในกลุ่ม มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อกลุ่ม เกิดการเรียนรู้ทางสังคม และมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง การฝึกอบรมผ่านเว็บ ประกอบกับการนำเสนอ กลวิธีการเรียนแบบกรณีศึกษาผ่านเว็บจะช่วย ให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดกระบวนการคิดในระดับสูงได้ โดยเฉพาะการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่ม สูงขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บด้วย การเรียนรู้ร่วมกันแบบกรณีศึกษา เพื่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา สร้างรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บด้วยการ เรียนรู้ร่วมกัน ทดสอบรูปแบบและนำไปทดลองใช้ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้รูปแบบการฝึกอบรม ผ่านเว็บด้วยการเรียนรู้ร่วมกันแบบกรณีศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปใช้ใน การฝึกอบรมสำหรับพยาบาลต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา: พุทธิพิสัย

(Education Objectives: Cognitive Domain)

3.1 การจัดกลุ่มวัตถุประสงค์ทางการศึกษา

ประเภทของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ได้มีนักการศึกษาจำแนกประเภทการเรียนรู้ ออกเป็นหลายลักษณะ ซึ่งได้แบ่งประเภทของการเรียนรู้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ พุทธิพิสัย (cognitive domain) ทักษะพิสัย (psychomotor domain) และจิตพิสัย (affective domain)

1) พุทธิพิสัย การตั้งวัตถุประสงค์ในลักษณะนี้เน้นความสามารถทางสติปัญญา เป็นวัตถุประสงค์ที่ได้รับการกล่าวถึงและใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์มากที่สุด ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเน้นไปที่กระบวนการทางปัญญา ความสามารถทางสติปัญญา

2) ทักษะพิสัย การตั้งวัตถุประสงค์ลักษณะนี้เน้นการเรียนรู้ที่วัดจากพฤติกรรมการใช้ทักษะร่างกายของผู้เรียน

3) จิตพิสัย การตั้งวัตถุประสงค์ลักษณะนี้เน้นพฤติกรรมด้านอารมณ์ เจตคติและค่านิยมของผู้เรียน เช่น มีจิตสำนึก การควบคุมและเลือกรับ การตอบสนอง และการสร้างค่านิยม

สำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ในบทนี้นั้น กล่าวถึงการแบ่งประเภทของการเรียนรู้ซึ่งนำมาสู่การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลายคือ แนวคิดของ Bloom หรือที่รู้จักกันดีว่า Bloom's Taxonomy (1956) ในบทนี้จะกล่าวในรายละเอียดของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทางพุทธิพิสัย หรือทางปัญญา ซึ่งมักจะทำให้ในการเขียนวัตถุประสงค์เพื่อวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ (ปราวีนยา, 2551)

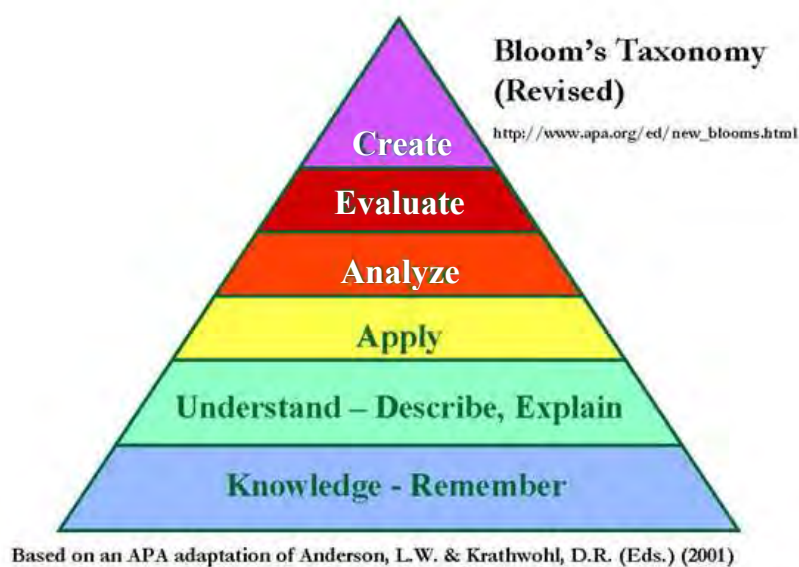
Bloom (1956) ได้แบ่งการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้ทางปัญญา (cognitive domain) ออกเป็น 6 ชั้น ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ความเข้าใจ (Comprehension)
3. การนำไปใช้ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis)
5. การสังเคราะห์ (Synthesis)
6. การประเมิน (Evaluation)

Bloom's Taxonomy Revised (2001) เกิดจากการปรับปรุงแนวคิดการแบ่งประเภทการเรียนรู้แบบดั้งเดิมโดยนักการศึกษา 2 ท่านได้แก่ Anderson และ Krathwohl (2001) ซึ่งได้

ปรับปรุงวัตถุประสงค์ให้พิจารณาเป็น 2 มิติ คือ พิจารณาลักษณะของความรู้ และพิจารณาการเรียนรู้ทางปัญญา 6 ชั้น ดังนี้

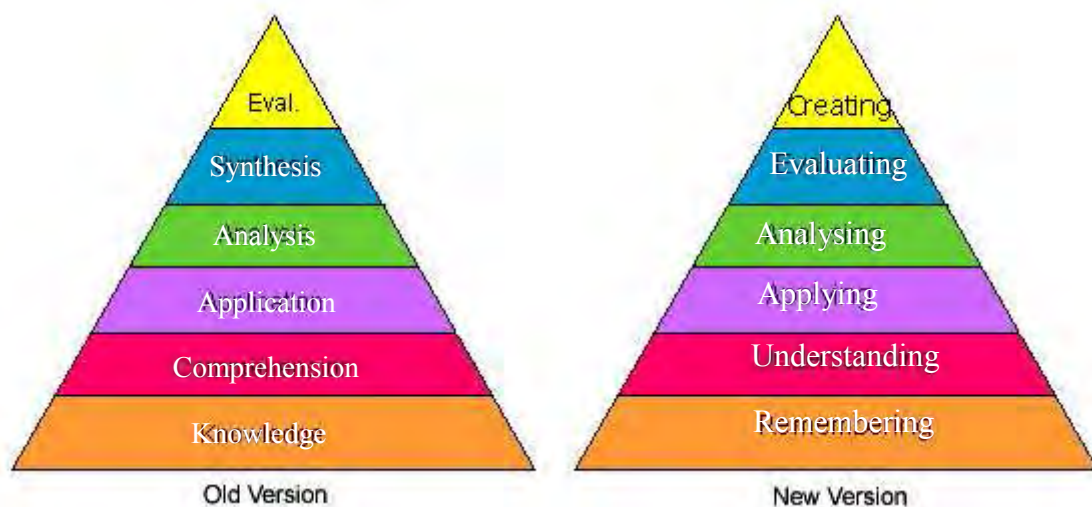
- 1) การจำ (Remembering)
- 2) การเข้าใจ (Understanding)
- 3) การนำไปใช้ (Applying)
- 4) การวิเคราะห์ (Analysing)
- 5) การประเมินค่า (Evaluating)
- 6) การสร้างสรรค์ (Creating)



แผนภูมิที่ 3 Bloom's Taxonomy Revised

สิ่งที่แตกต่างระหว่างแนวคิดของ Bloom (1956) กับแนวคิดของ Anderson และ Krathwohl (2001) คือ

- 1.) การเพิ่มมิติด้านลักษณะความรู้เพื่อช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 2.) การปรับรูปแบบคำที่ใช้จากคำนามเป็นคำกริยา
- 3.) ชั้นที่ 1 เปลี่ยนจากคำว่า "ความรู้" เป็น "การจำ" , ชั้นที่ 5 เปลี่ยนจาก "สังเคราะห์" เป็น "ประเมิน" และ ชั้นที่ 6 เปลี่ยนจาก "ประเมิน" เป็น "สร้างสรรค์"



แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบ Cognitive Domain แบบเก่าและแบบใหม่

ต่อมานักการศึกษา Anderson และ Krathwohl (2001 อ้างถึงใน Walsh และ Sattes, 2005) ได้ปรับการตั้งวัตถุประสงค์ให้พิจารณาเป็น 2 มิติ คือ 1) พิจารณาลักษณะของความรู้ และ 2) พิจารณากระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา 6 ชั้น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 มิติการออกแบบวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามแนวคิดของ Bloom ปรับปรุงโดย Anderson และ Krathwohl (2001)

| ลักษณะของความรู้ | กระบวนการพุทธิพิสัย (Cognitive Process) | | | | | |
|---|---|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| | จำ (Remember) | เข้าใจ (Understand) | ประยุกต์ใช้ (Apply) | วิเคราะห์ (Analyze) | ประเมิน (Evaluate) | สร้างสรรค์ (Create) |
| ความรู้เกี่ยวกับความเป็นจริง (Factual Knowledge) | | | | | | |
| ความรู้ในเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Knowledge) | | | | | | |
| ความรู้ในเชิงวิธีการ (Procedural Knowledge) | | | | | | |
| ความรู้ในเชิงอภิปราย (Metacognitive Knowledge) | | | | | | |

สิ่งที่แตกต่างกันระหว่างแนวคิดของ Bloom (1956) และ Anderson และ Krathwohl (2001) คือ 1) การเพิ่มมิติด้านลักษณะของความรู้เพื่อช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ชัดเจนยิ่งขึ้น 2) การปรับคำจากคำนามเป็นคำกริยา และ 3) ชั้นแรกเปลี่ยนจากคำว่า ความรู้ เป็น เข้าใจ ส่วนชั้นที่ 5 เปลี่ยนจากคำว่า การสังเคราะห์ เป็น ประเมิน และชั้นที่ 6 เปลี่ยนจากคำว่า การประเมิน เป็นสร้างสรรค์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับความเป็นจริง (Factual knowledge) หมายถึง ความรู้ในสิ่งที่เป็นจริงอยู่ เช่น ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ และความรู้ในสิ่งเฉพาะต่างๆ
2. ความรู้ในเชิงมโนทัศน์ (Conceptual knowledge) หมายถึง ความรู้ที่มีความซับซ้อน มีการจัดหมวดหมู่เป็นกลุ่มของความรู้และโครงสร้างของความรู้
3. ความรู้ในเชิงวิธีการ (Procedural knowledge) หมายถึง ความรู้ว่าสิ่งนั้นๆทำได้อย่างไร ซึ่งรวมถึงความรู้ที่เป็นทักษะ เทคนิค และวิธีการ
4. ความรู้เชิงอภิปรินาญ (Metacognitive knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับเรื่องทางปัญญาของผู้เรียนเอง คือความรู้ที่ผู้เรียนจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนและการแก้ปัญหา ไปจนถึงการประเมิน

3.2 พฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย

พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย หมายถึง การเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่ผู้เรียนจะต้องอาศัยความสามารถทางสมองเป็นที่ตั้งของการคิดวิเคราะห์รวมทั้งจดจำเช่น การเรียนวิชาเลข การแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ การทำความเข้าใจในการอ่าน การเขียนเรียงความ การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เป็นต้น พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยหรือพฤติกรรมด้านสมองแยกได้เป็น 6 ประเภท

1. ความจำ (Remembering) หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถระลึกข้อความรู้ต่างๆ ที่ครูสอนหรือข้อความรู้ที่ตนได้ศึกษามาด้วยวิธีการต่างๆ ไปได้ เช่น นักเรียนสามารถนึกถึงพยัญชนะได้ครบทั้ง 44 ตัว สามารถที่จะบอกได้ว่าพยัญชนะตัวใดเป็นอักษรกลาง อักษรสูง หรืออักษรต่ำ
2. ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่จะอธิบายขยายความหรือเขียนเรื่องราวใดๆ ที่ตนได้รับรู้มาโดยการใช้อ้อยคำ สำนวนภาษาของตนเอง และหมายความรวมถึงความสามารถในการที่แปลความหมายตีความหมายหรือขยายความหมาย ข้อมูล จากสำนวนสุภาษิต แผนที่ กราฟ หรือตารางต่างๆ ตัวอย่างของพฤติกรรมความเข้าใจ เช่น แปลตัวเลขในตารางเวลารถเข้าออกในสถานีรถประจำทาง การอ่านแผนที่ การอธิบายความหมายของสำนวน ภาษา สุภาษิตต่างๆ

3. การนำไปใช้ (Applying) ได้แก่ ความสามารถของผู้เรียนในการที่จะนำความรู้ ความเข้าใจที่ตนมีไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมได้ เช่น ครูสอนวิธีการบวกเลขในชั้นเรียนแล้วนักเรียนสามารถคิดทอนเงินเมื่อทางบ้านใช้ให้ไปซื้อของที่ร้านค้าได้ หรือหลังจากที่นักเรียนเรียนรู้ประโยชน์ของปุ๋ยประเภทต่างๆ แล้ว สามารถเลือกปุ๋ยเพื่อใช้ในการปลูกผักที่บ้านของตนได้ถูกต้อง

4. การวิเคราะห์ (Analysing) ได้แก่ ความสามารถของนักเรียนในการที่จะใช้สมองขบคิดหาเหตุผล หาหลักการ หาสาเหตุ หรือความเป็นไปของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น นักเรียนที่ปลูกผัก สังเกตเห็นว่าผักที่ตนปลูกไว้ไม่งอกงาม ถ้านักเรียนใช้ความสามารถโดยลำพังของตนเอง ค้นหาสาเหตุที่ทำให้ผักของตนไม่งอก เช่น เพราะไม่รดน้ำ ดินไม่ดี แดดส่องไม่ถึง อุณหภูมิไม่เหมาะ หรือปุ๋ยไม่เพียงพอ โดยการคิดหาสาเหตุดังกล่าวนี้ นักเรียนกระทำด้วยตนเอง ไม่ได้อาศัยคำบอกเล่าของครูแต่ประการใด ลักษณะการใช้สมองดังกล่าวนี้ถือเป็นการวิเคราะห์

5. การประเมินค่า (Evaluating) ได้แก่ ความสามารถของผู้เรียนในการที่จะใช้สมองคิดสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมา โดยอาศัยความสามารถของตนเอง เช่น การที่นักเรียนเขียนเรียงความ โดยไม่ได้คัดลอกมาจากบทความของใคร หรือการออกแบบของใช้ใหม่ๆ โดยใช้ความคิดของตนเอง การสังเคราะห์ยังมีความหมายรวมถึงความสามารถในการวางแผนการทำงานล่วงหน้า เช่น การที่นักเรียนสามารถวางแผนการจัดกิจกรรมวันเด็กในหมู่ของพวกเขาตนเอง โดยครูไม่ต้องเข้าไปกำกับหรือไปสั่งการได้

6. การสร้างสรรค์ (Creating) ได้แก่ การที่ผู้เรียนพิจารณาสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่เพิ่งเล็งว่าสิ่งนั้นๆ มีคุณค่า ดี-เลว-ถูก-ไม่ถูก-ควร-ไม่ควร โดยมีเหตุผลประกอบ เช่น สมมติว่ามีเงินอยู่ในมือ 10 บาท จะต้องมาคิดพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองว่า เงินดังกล่าวนี้จะใช้จ่ายอย่างไร เช่น ตัดสินใจซื้อของเล่น ซื้อขนมรับประทาน หรือซื้อหนังสือที่ตนสนใจมาอ่าน

Anderson and Krathwohl (2001) ได้แบ่งกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา (cognitive domain) ออกเป็น 6 ชั้น ดังที่ได้สรุปและเรียบเรียงไว้ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 กระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา (cognitive domain)

| พุทธิพิสัย (cognitive domain) | | |
|-------------------------------------|---|---|
| ขั้นของการเรียนรู้ | ความหมาย | ตัวอย่างคำกริยาที่ใช้ในการเขียนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ |
| 1. จำ (Remember) | | |
| 1.1 ระบุ (Recognizing) | ดึงความรู้ที่มีจากความจำระยะยาวออกมาได้ | บอก บรรยาย ระบุ เขียน แสดง สกศก จับคู่ เลือก |
| 1.2 จำ (Recalling) | ดึงความรู้ที่เกี่ยวข้องเื่องมาจากความจำระยะยาว | |
| 2. เข้าใจ (Understand) | | |
| 2.1 ตีความ (Interpreting) | การให้ความหมายจากอีกมุมมองหนึ่ง | แปลความ แสดงตัวอย่างเปรียบเทียบหา ความแตกต่าง อธิบาย เทียบเคียง สาธิต สรุป แปลความ จัดกลุ่ม เลือก |
| 2.2 อธิบายยกตัวอย่าง (Exemplifying) | หาตัวอย่างที่มีความเฉพาะที่จะอธิบายแนวคิดหรือหลักการ | |
| 2.3 จำแนก (Classifying) | ตัดสินใจว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม | |
| 2.4 สรุปความ (Summarizing) | การเก็บประเด็นใจความสำคัญ | |
| 2.5 สรุปอ้างอิง (Inferring) | การสร้างข้อสรุปที่เป็นหลักตรรกะ | |
| 2.6 เปรียบเทียบ (Comparing) | หาข้อแตกต่างระหว่างสองสิ่ง | |
| 2.7 อธิบาย (Explaining) | การอธิบายเหตุและผล | |
| 3. ประยุกต์ใช้ (Apply) | | |
| 3.1 กระทำ (Executing) | นำวิธีการไปใช้กับลักษณะงานที่คุ้นเคย | ใช้ ดัดแปลง |
| 3.2 นำไปใช้ (Implementing) | นำวิธีการไปใช้ในลักษณะงานที่ไม่คุ้นเคยหรือตรงกับวิธีการมากนัก | |
| 4. วิเคราะห์ (Analyze) | | |
| 4.1 จำแนกความต่าง (Differentiating) | แบ่งแยกความแตกต่างออกจากกัน | วิเคราะห์ เปรียบเทียบ หาความแตกต่าง ระบุ |
| 4.2 จัดกลุ่ม (Organizing) | ระบุโครงสร้างของกลุ่มที่มีความเหมือนกันได้ | |
| 4.3 ลักษณะเฉพาะ (Attribute) | ระบุลักษณะเฉพาะที่ปรากฏ | |
| 5. ประเมิน (Evaluate) | | |
| 5.1 ตรวจสอบ (Checking) | ทดสอบกระบวนการหรือสิ่งนั้นๆ | เลือก ตัดสิน ประเมิน |
| 5.2 ตัดสิน (Critiquing) | ตัดสินค่าโดยพิจารณาจากความเหมาะสม | |
| 6. สร้างสรรค์ (Create) | | |
| 6.1 สร้างความเป็นไปได้ (Generating) | เสนอแนวทางที่เป็นไปได้ | เสนอ ออกแบบ สร้างสรรค์ จัดทำ ประดิษฐ์ |
| 6.2 วางแผน (Planning) | กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ | |
| 6.3 ผลิตงาน (Producing) | ประดิษฐ์/ผลิตงาน | |

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา: พุทธิพิสัย

ทิสนา แชมณี (2545) ได้ทำการจัดหมวดหมู่ของรูปแบบการสอนตามลักษณะวัตถุประสงค์เฉพาะ หรือตามเจตนารมณ์ของรูปแบบ ได้ 5 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ได้แก่ รูปแบบการสอนแบบมโนทัศน์ รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของ Gagne รูปแบบการเรียนการสอนโดยการนำเสนอมนทัศน์ล่วงหน้า รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นความจำ และรูปแบบการสอนโดยใช้ผังกราฟิก

2. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นจิตพิสัย (Affective Domain) เช่น รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาด้านจิตพิสัยของ Bloom รูปแบบการเรียนการสอนโดยการใช้การซักค้ำน รูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้การสมมติ รูปแบบการเรียนการสอนโดยวิธีการทำความกระจ่างในค่านิยม เป็นต้น

3. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เช่น รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการพัฒนาทักษะการปฏิบัติ ของ Simpson รูปแบบการเรียนการสอนทักษะการปฏิบัติ ของ Harrow รูปแบบการเรียนการสอนทักษะการปฏิบัติ ของ Davis เป็นต้น

4. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะกระบวนการ (Process Skills) เช่น รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการสืบสอบและแสวงหาความรู้เป็นกลุ่ม รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดอุปนัย รูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และรูปแบบการเรียนการสอนกระบวนการแก้ปัญหาขนาดตามแนวคิดของ Torrance เป็นต้น

5. รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการ (Integration) เช่น รูปแบบการเรียนการสอนทางตรง รูปแบบการเรียนการสอนโดยการสร้างเรื่อง (Story Line) รูปแบบการเรียนการสอนตามวัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) และรูปแบบการเรียนการสอนแบบร่วมมือเรียนรู้ เป็นต้น

จากรูปแบบการเรียนการสอนที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้นเห็นได้ว่า แต่ละรูปแบบนั้นมิจุดร่วมที่ทำให้สังเกตได้คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่มี 14 ลักษณะของความแตกต่างตรงที่ความต้องการพัฒนาผู้เรียนและปริมาณของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มากน้อยต่างกัน

ตอนที่ 4 การยอมรับนวัตกรรม (Innovation Adoption)

4.1 ความหมายของนวัตกรรม

Rogers (1962) และ Press (1969) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า หมายถึง ความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม แม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำ หรือสิ่งใหม่ ๆ นั้นจะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกแห่งหนึ่งก็จัดว่าเป็นนวัตกรรม ดังนั้น ความเป็นนวัตกรรมจะถูกจำกัดเวลาและสถานที่ และมีจุดเริ่มต้นที่ความพยายามในการแก้ปัญหาหรือความพยายามที่เสาะแสวงหาความรู้ความจริงที่ยังไม่ปรากฏชัดแจ้งมาก่อน แต่โดยที่นวัตกรรมนี้เกิดขึ้นในสังคมก็เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น การยอมรับนวัตกรรมจึงหมายถึงการที่บุคคลได้นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

Hughes (1971) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น การพัฒนา ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของโครงการทดลองปฏิบัติอยู่ก่อนแล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติที่เคยปฏิบัติมา

จากความหมายของนวัตกรรมที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า นวัตกรรมหมายถึง ความคิด หรือวิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในงานด้านต่าง ๆ แล้วก่อให้เกิดผลดีกับงานนั้น ๆ ซึ่งความคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ นี้ อาจคิดค้นขึ้นใหม่ หรือการปรับปรุงให้ดีขึ้น แล้วได้รับการทดลองใช้จนเป็นที่ยอมรับ

สำหรับนวัตกรรมที่ใช้ในวงการการศึกษา เรียกว่า นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งหมายถึง ความคิดและการกระทำใหม่ ๆ ทางการศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา ทำให้การทำงานในเครือข่ายการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย (นิพนธ์ สุขปริดี, 2519)

4.2 กระบวนการยอมรับนวัตกรรม

การยอมรับนวัตกรรมของบุคคลนั้น เป็นกระบวนการทางจิตใจอย่างหนึ่ง บุคคลอาจตอบสนองต่อนวัตกรรมในระยะแรกซึ่งเป็นระดับจิตใจ บุคคลจะพัฒนาทัศนคติที่จะชอบหรือไม่ชอบ จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น จนท้ายที่สุดก็อาจจะพัฒนาไปจนถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้นในขั้นปฏิบัติหรือในระดับพฤติกรรม

Rogers and Shoemaker (1983) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การยอมรับนวัตกรรม หมายถึง การตัดสินใจที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างเต็มที่ เพราะนวัตกรรมนั้นเป็นวิถีทางที่ดีกว่าและมีประโยชน์กว่าการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่ ได้สัมผัสนวัตกรรม ถูกชักจูงให้ยอมรับนวัตกรรม ตัดสินใจ ยอมรับหรือปฏิเสธปฏิบัติตามการตัดสินใจ และยืนยัน การปฏิบัตินั้น กระบวนการนี้อาจกินเวลาช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ ตัวบุคคลและลักษณะของนวัตกรรม

Rogers (1983) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation Decision Process) ซึ่งพัฒนามาจากแนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมของเขาเอง (Rogers, 1971) โดยแบ่งระดับต่าง ๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมทั้งหมด 5 ขั้น คือ

1) ขั้นการรับรู้ (Knowledge Stage) เป็นขั้นแรกของกระบวนการตัดสินใจบุคคลได้รู้จักนวัตกรรมและได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ ความรู้ในขั้นนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ความรู้จักนวัตกรรม (awareness knowledge) ความรู้ประเภทที่เป็นความรู้ที่ทำให้เกิดการตื่นตัวเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นความรู้ที่รู้ว่านวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว และนวัตกรรมนั้นสามารถทำหน้าที่อะไรบ้าง

ด้านที่ 2 ความรู้วิธีการใช้นวัตกรรม (how to knowledge) ความรู้ประเภทนี้ได้จากการติดต่อกับสื่อมวลชน การติดต่อหน่วยงานที่เผยแพร่วัตกรรมนั้น ความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้ใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง การขาดความรู้ด้านนี้จะทำให้เกิดการปฏิเสธนวัตกรรม

ด้านที่ 3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการ (principles knowledge) ความรู้ประเภทนี้ เป็นความรู้ถึงเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้วัตกรรบบรรลุผล (สาโรจน์ แพงยัง, 2536) บุคคลจะมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคลในด้านต่าง ๆ สรุปได้เป็น 3 ด้านคือ

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีสถานภาพทางสังคมสูง มีรายได้ดีจะเป็นผู้ที่รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็วกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีสถานภาพทางสังคมต่ำ และมีรายได้ต่ำ

2. พฤติกรรมการเปิดรับสาร ผู้ที่เปิดรับสื่อมวลชน ติดต่อกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change Agents) และเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม จะเป็นผู้ที่รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็วกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

3. บุคลิกภาพแบบเปิด ผู้ที่มีความสนใจเรียนรู้ ติดต่อกับงานกว้างขวางไม่รังเกียจการติดต่อสัมพันธ์กับคน จะเป็นผู้ที่รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็ว ผู้ที่มีความรู้เรื่องนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องยอมรับนวัตกรรมนั้นมาใช้เสมอไป เพราะการยอมรับนวัตกรรมยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะอย่างอื่น เช่น ทศนคติและความเชื่อ นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้เรื่องนวัตกรรมถ้าไม่ได้พิจารณาเห็นว่านวัตกรรมนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อตนก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับนวัตกรรม

2) ขั้นการจูงใจ (Persuasion Stage) เป็นขั้นที่บุคคลจะเริ่มสร้างความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม โดยมีพฤติกรรมแสวงหาข่าวสาร ข้อมูล และเปรียบเทียบความเหมาะสมกับเขา กับงานและหน่วยงานที่เขาทำ หลังจากนั้นจะประเมินว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขามากน้อยเพียงใด ถ้ามีประโยชน์มากจะมีความรู้ในทางบวก แต่ถ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยกว่าตัวเขา จะพัฒนาความคิดทางลบ ซึ่งจะมีผลไปถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมในระดับต่อไป

3) ขั้นการตัดสินใจ (Decision Stage) เป็นขั้นที่บุคคลจะประเมินความรู้ ความคิด ที่ได้รับมาแล้ว จะตัดสินใจว่าจะยอมรับนวัตกรรมนั้นหรือไม่ การที่บุคคลจะเลือกนวัตกรรมใดนั้นเป็นผลมาจากขั้นความรู้และขั้นความรู้และขั้นการจูงใจ ขั้นการตัดสินใจเป็นขั้นที่มีความสำคัญมากที่สุด

4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation Stage) เป็นขั้นที่บุคคลเมื่อตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ แล้ว บุคคลจะนำนวัตกรรมไปใช้ เขาต้องรู้ว่าสามารถได้นวัตกรรมนั้นมาจากไหน นวัตกรรมนั้นใช้อย่างไร และเมื่อนำไปใช้จะประสบปัญหาอะไร และสามารถแก้ปัญหา นั้นได้อย่างไร ในขั้นนี้ซึ่งรวมถึงขั้นดัดแปลงแก้ไขด้วย

5) ขั้นการยืนยัน (Confirmation Stage) เป็นขั้นที่บุคคลจะต้องได้รับแรงเสริมแรงกระตุ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจของเขา เมื่อยอมรับนวัตกรรมแล้วเขาจะพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความมั่นใจ การได้รับข่าวสารข้อมูล การได้รับคำแนะนำและได้เห็นความสำเร็จของการใช้นวัตกรรม จะมีอิทธิพลต่อการยืนยันมาก แต่ถ้าพบว่าสาระหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมนั้นขัดแย้งกัน บุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งนั้น เพื่อยืนยันการตัดสินใจ อันอาจทำให้มีการยอมรับนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องถาวรหรืออาจทำให้ลดลงก็เป็นได้

อย่างไรก็ตามปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต่อจากการตัดสินใจยอมรับใช้นวัตกรรมแล้ว คือ การกลับใจไม่ยอมรับนวัตกรรมอีกต่อไป (Discontinuance) ถ้าหากนวัตกรรมที่ยอมรับเป็นผลมาจากการล้มเลิกแนวทางปฏิบัติเดิมก่อนที่จะมีการใช้นวัตกรรมนั้น การกลับใจไม่ยอมรับนวัตกรรม คือ การพยายามล้มเลิกแนวทางปฏิบัติเดิมไม่เกิดผลเต็มที่ ทำให้บุคคลหันกลับไปใช้ของเดิมอีกครั้ง

Shoemaker (1971) อ้างถึงในสำลี ทองธิว (2526) กล่าวว่า การกลับใจไม่ยอมรับนวัตกรรมนี้ เกิดได้ 2 แบบ ดังนี้ (1) การกลับใจเพราะมีนวัตกรรมอื่นที่ดีกว่ามาแทนที่

(Replacement Discontinuance) และ (2) การกลับใจเพราะผลจากการใช้นวัตกรรมไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติ (Disenchantment Discontinuance) ซึ่งการกลับใจไม่ยอมรับแบบนี้เกิดจากความไม่พอใจ เพราะนวัตกรรมที่ใช้ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้ใช้ หรือผลจากการใช้นวัตกรรมไม่ได้ดีไปจากก่อนใช้แต่อย่างใด หรืออาจจะเกิดจากการใช้นวัตกรรมไม่ถูกต้อง ทำให้ได้ผลลัพธ์ไม่เต็มที่ ซึ่งเกิดขึ้นในหมู่ผู้ที่ยอมรับนวัตกรรมช้ากว่าคนอื่น ๆ (Late Adopters) จะเป็นพวกไม่ค่อยได้รับการศึกษา และเป็นพวกหัวโบราณ เพราะไม่รู้จักวิธีใช้ที่แท้จริง และถูกต้องพอแต่ที่ยอมรับนวัตกรรมในตอนแรกก็เพราะได้รับการชักจูงแข็งบังคับจากผู้ที่มีอำนาจ เมื่ออำนาจบังคับหรือการโน้มน้าวลดอิทธิพลลง การยอมรับก็พลอยหมดลงตามไปด้วย การกลับใจไม่ยอมรับเป็นตัวอย่างให้เห็นถึงการที่นวัตกรรมนั้นไม่สามารถผสมกลมกลืนกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอย่างแท้จริง ถ้านวัตกรรมนั้นไม่สอดคล้องรับกันกับความเชื่อ ความเคยชิน และประสบการณ์เดิม

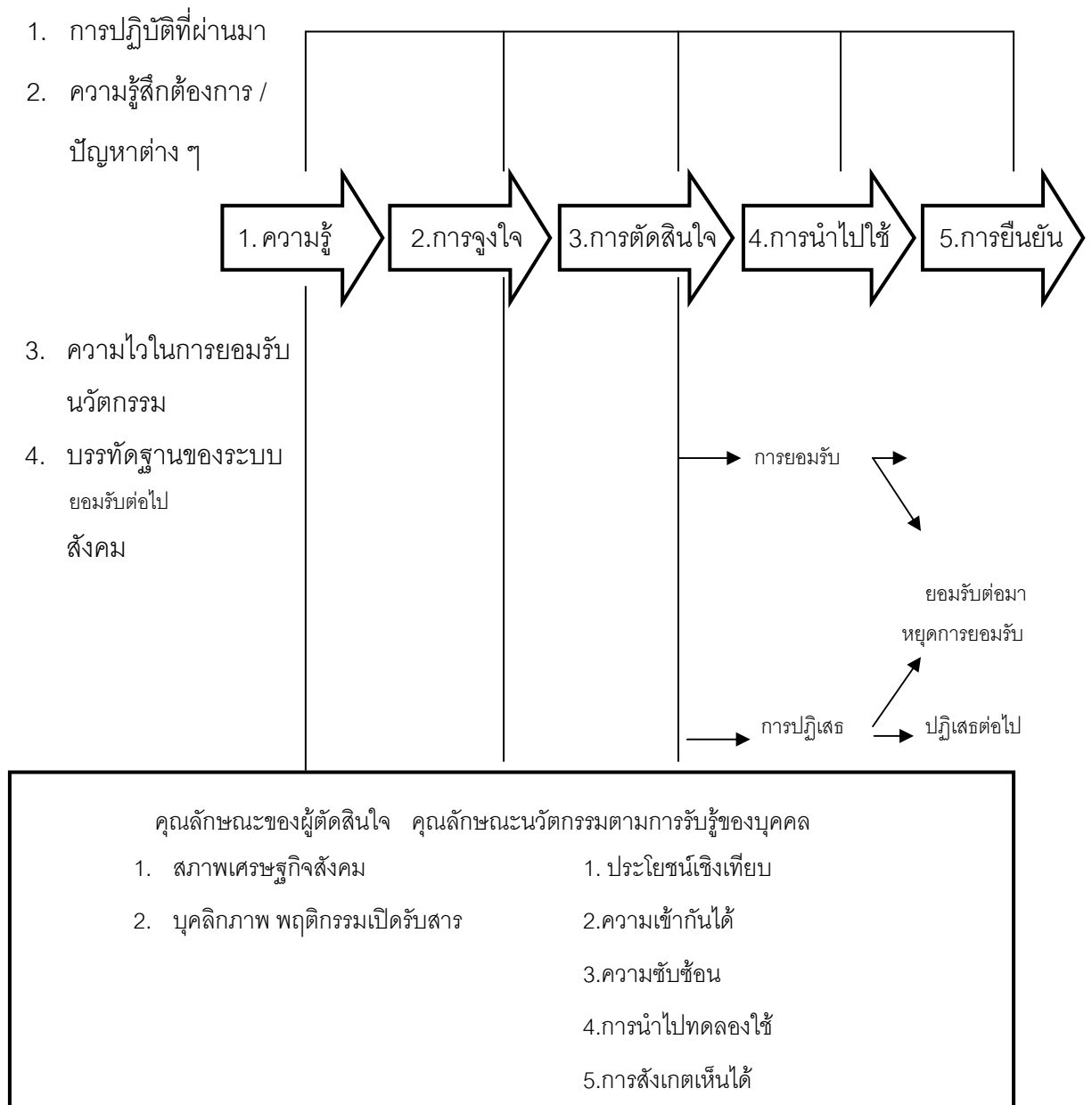
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับยอมรับของบุคคล คือช่องทางสื่อสารซึ่งได้แก่ สื่อบุคคล เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนบ้าน สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อเฉพาะกิจ เช่น เอกสารแนะนำ ตำรา บทความโปสเตอร์ เป็นต้น ถ้าบุคคลได้รับความรู้และข่าวสารจากช่องทางสื่อสารเหล่านี้เป็นจำนวนมากในขั้นความรู้ ขั้นการจูงใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้และขั้นการยืนยัน จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในขณะที่บุคคลที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนน้อย จะมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับนวัตกรรม

แบบจำลองกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมของ Rogers (1983) ทั้ง 5 ขั้นตอน และอิทธิพลของช่องทางสื่อสารที่มีต่อพฤติกรรมแต่ละขั้นตอนแสดงเป็นแผนภูมิ (ดูแผนภูมิที่ 2) ซึ่งแสดงให้เห็นรายละเอียดแต่ละขั้นตอนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม เริ่มต้นจากการที่บุคคลได้สัมผัสนวัตกรรมและมีความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับนวัตกรรมในขั้นความรู้เป็นขั้นแรก เมื่อมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น บุคคลจะพัฒนาทัศนคติชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมนั้น ในขั้นจูงใจขั้นที่สาม คือขั้นตัดสินใจเป็นขั้นตอนที่บุคคลจะมีพฤติกรรมที่นำไปสู่การตัดสินใจปฏิเสธหรือยอมรับนวัตกรรมนั้น ขั้นตอนที่สำคัญคือการนำไปใช้เป็นขั้นที่บุคคล

รับเอานวัตกรรมนั้นไปใช้ประโยชน์จริง และขั้นตอนสุดท้าย คือขั้นการยืนยันเป็นขั้นที่ขัดแย้งความรู้เดิม ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมก่อนคนอื่น และเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมก่อนคนอื่นจะเป็นบุคคลที่มีการศึกษาสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี เป็นผู้ที่เปิดรับข่าวสารมากกว่าบุคคลอื่น (Rogers, 1983)

ช่องทางการสื่อสาร

สภาพแต่เดิม



แผนภูมิที่ 5 แบบจำลองกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

ที่มา : EM Rogers. Diffusion of Innovation, 1983: p.165

ประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรม

เมื่อมีนวัตกรรมเข้าสู่สังคมใดสังคมหนึ่ง ถ้าพิจารณาตามระยะเวลาของการยอมรับหรือความไวในการยอมรับ (Innovativeness) แล้วจะพบว่าบุคคลทุกคนไม่ได้ยอมรับนวัตกรรมพร้อมๆ กัน ในช่วงเวลาเดียวกันทั้งหมด ย่อมจะมีบุคคลอยู่จำนวนหนึ่งที่ค่อนข้างจะทันสมัยยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขวิธีการในการประกอบอาชีพของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในทางตรงกันข้ามก็มีบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่ยอมรับนวัตกรรมช้า ซึ่งความแตกต่างของการยอมรับนวัตกรรมของบุคคลนี้ Rogers and Shoemaker (1971) ได้แบ่งผู้ยอมรับนวัตกรรมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามความไวในการยอมรับนวัตกรรมเป็น 5 พวก คือ (1) กลุ่มผู้บุกเบิก (2) กลุ่มผู้นำในการยอมรับ (3) กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับก่อน (4) กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับทีหลัง (5) กลุ่มพวกล่าหลัง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

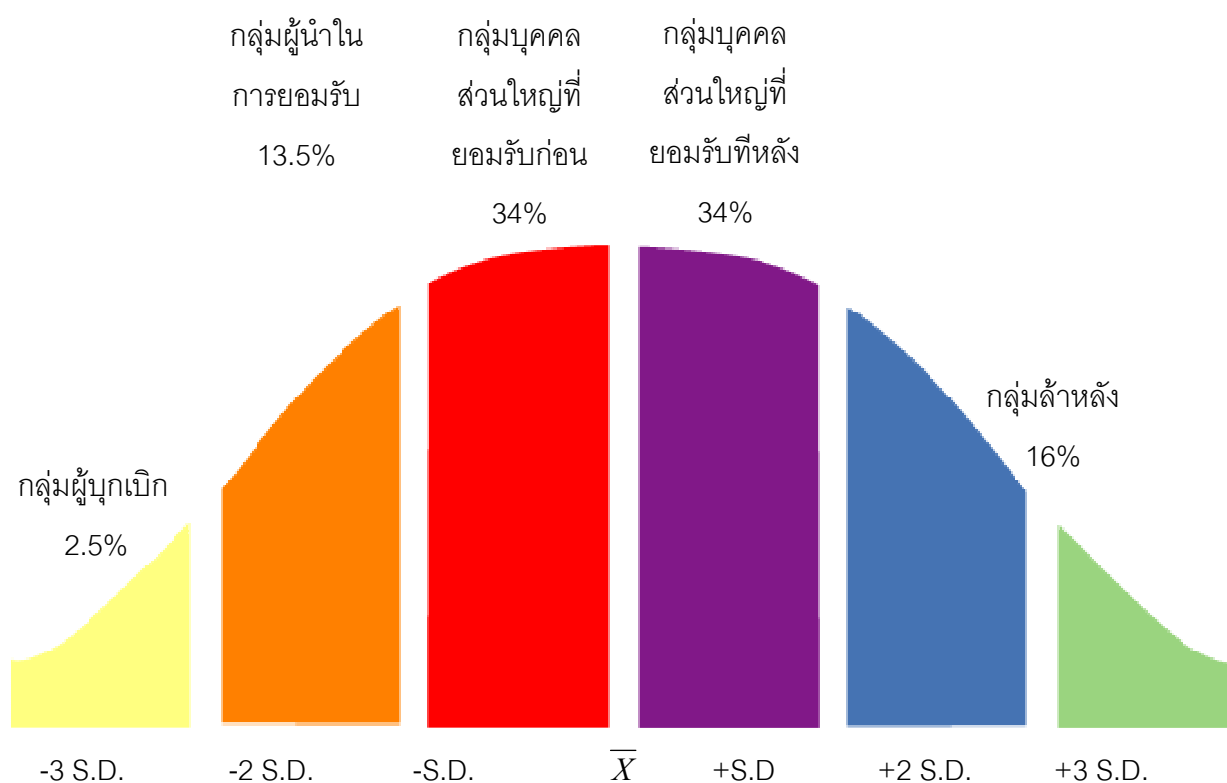
กลุ่มผู้บุกเบิก (Innovator : Venturesome) บุคคลในกลุ่มนี้ลักษณะเด่นชัด คือ ความเป็นผู้กล้าเสี่ยงชอบทดลองสิ่งใหม่ๆ ชอบเดินทางไปในที่ต่าง ๆ และมีการพบปะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกท้องถิ่นของตน มีความคล่องตัวสูง มีความกล้าหาญในการตัดสินใจซึ่งจะทำการใดที่มีความเสี่ยง ลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลในกลุ่มนี้แตกต่างไปจากบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะพบในบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีทุนทรัพย์พอที่จะกล้าเสี่ยงในการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้ และกล้าที่จะยอมรับความล้มเหลวในอันที่จะเกิดขึ้นได้ กลุ่มผู้บุกเบิกนี้มีประมาณร้อยละ 2.5 ของประชากรในสังคม

กลุ่มผู้นำในการยอมรับ (Early Adopter: Respectable) บุคคลในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจการของสังคมมากกว่ากลุ่มผู้บุกเบิก เป็นกลุ่มผู้นำทางความคิดของสังคมในกลุ่มบุคคลในกลุ่มอื่น ๆ พวกเขาจะเป็นผู้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญหรือความล้มเหลวของความคิดใหม่เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่นในด้านการยอมรับนวัตกรรม คนพวกนี้มักจะมีฐานะทางสังคมค่อนข้างสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม บุคคลในกลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 13.5 ของคนในสังคม

กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับก่อน (Early Majority: Deliberate) คือกลุ่มบุคคลที่ยอมรับนวัตกรรมก่อนคนอื่นๆ ไป เพียงระยะหนึ่งเท่านั้น การตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมของคนในกลุ่มนี้จะใช้เวลายาวนานกว่าสองกลุ่มแรก แต่ที่จริงแล้วบุคคลในกลุ่มนี้ก็เริ่มมองเห็นความสำคัญและคล้อยตามนวัตกรรมนั้น ๆ บ้างแล้ว แต่ยังไม่มั่นใจว่าจะยอมรับนวัตกรรมนั้นอย่างแท้จริง ต้องใช้เวลาออกไปอีกระยะหนึ่งจึงจะมีความพอใจและเต็มใจที่จะใช้นวัตกรรมนั้น บุคคลในกลุ่มนี้จะมีความสัมพันธ์อย่างดีกับคนในสังคม แต่มิใช่เป็นผู้นำในการใช้นวัตกรรมของสังคม บุคคลในกลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 34 ของคนในสังคม

กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ที่ยอมรับทีหลัง (Laggards: Traditional) กลุ่มบุคคลในพวกนี้
หลังนี้จะยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของสังคม ไม่ค่อยจะได้ติดต่อกับโลกภายนอก
มีความสนใจแต่เรื่องในอดีต การปฏิบัติตนหรือการกระทำใดๆ ตามที่เคยปฏิบัติมาแต่ก่อน ถ้าพวก
นี้ยอมรับที่จะใช้นวัตกรรมก็ต้องอาศัยเวลาที่ยาวนานมาก นวัตกรรมนั้นๆ ได้มีผู้นำมาใช้นาน
แล้วจนกลายเป็นวิถีชีวิตอย่างหนึ่งของคนในสังคมแล้ว บุคคลในกลุ่มนี้มีประมาณร้อยละ 16 ของ
คนในสังคม

จากการแบ่งผู้ยอมรับนวัตกรรมของบุคคลในสังคมหนึ่งๆ เป็น 5 ประเภท ดังกล่าวนี้
โดยใช้มาตรฐานส่วนความไวในการยอมรับนวัตกรรมมาจำแนกนั้น Rogers (1958) ได้พบว่าจำนวน
ผู้ยอมรับนวัตกรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ นั้น มีการกระจายเป็นรูปโค้งปกติโดยอาศัยค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแบ่งประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรม ซึ่งโค้งปกติ
จะมีรายละเอียด ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 การแบ่งประเภทของผู้ยอมรับนวัตกรรมตามเวลา หรือความไวในการยอมรับนวัตกรรม
ที่มา : E.M. Rogers. Diffusion of Innovations, 1983: p 247.

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม

ลำลี ทองทิว (2526) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้การยอมรับนวัตกรรมของ ครูผู้สอนแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างฐานะทางเศรษฐกิจและการศึกษาของสมาชิกในสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลในสังคมมีฐานะทางเศรษฐกิจและการศึกษาแตกต่างกัน การเผยแพร่ นวัตกรรมจะทำได้ช้ามาก ถ้าสังคมมีขนาดใหญ่ และสมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การเผยแพร่ก็จะทำได้สะดวก และรวดเร็วขึ้น
2. ระดับการศึกษาของครูผู้สอน ครูที่มีระดับการศึกษาที่สูง จบจากสถาบันครูที่ได้มาตรฐาน มักจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาได้ดีและเร็วกว่าครูทั่วไป
3. คุณสมบัติและลักษณะของตัวนวัตกรรมเอง ถ้านวัตกรรมนั้น ๆ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จริง และไม่มีปัญหาต่อการใช้อย่างทำให้เกิดการยอมรับได้ดีและเร็วขึ้น

ปราวีณยา สุวรรณรัฐโชติ (2541) กล่าวว่า กระบวนการยอมรับสรุปได้เป็น 4 ขั้น คือ

1. ขั้นความรู้ (Knowledge)
2. ขั้นการจูงใจ (Persuasion)
3. ขั้นการตัดสินใจ (Decision)
4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)

และเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของนวัตกรรม ประกอบด้วยเงื่อนไขดังนี้
 - 1.1 ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องของเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.2 ความสลับซับซ้อนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 1.3 ความสามารถในการทดลองใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้
2. สภาพสังคม ประกอบด้วยเงื่อนไขดังนี้
 - 2.1 นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.2 ผู้บริหาร
 - 2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.4 สภาพแวดล้อม

3. ตัวบุคคล ประกอบด้วยเงื่อนไขดังนี้
 - 3.1 ความชอบ/ไม่ชอบ คอมพิวเตอร์
 - 3.2 ความกลัวการเปลี่ยนแปลง
 - 3.3. ความอายไม่กล้าใช้
 - 3.4 การได้รับความรู้มาก่อน
 - 3.5 ความถนัดในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. การสนับสนุนจากผู้บริหาร ประกอบด้วยเงื่อนไขดังนี้
 - 4.1 การฝึกอบรม
 - 4.2 การอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Rogers and Shoemaker (1983) กล่าวว่าลักษณะของบุคคลส่งผลต่อระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรมว่าช้าหรือเร็วมี 3 ประการคือ

1. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้มีการศึกษาในระบบสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีสถานะทางสังคมสูง หรือตั้งจุดหวังในชีวิต เพื่อเลื่อนฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น และนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับชีวิตจะเกิดการยอมรับสูงกว่าและเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาน้อยด้อยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม
2. บุคลิกภาพ พวกที่ยอมรับนวัตกรรมได้เร็ว และรับได้มาก มักจะเป็นผู้ไม่ยึดมั่นถือมั่นกับสิ่งเดิม มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรามากกว่า เป็นผู้มีเหตุผลดี และมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา สามารถคิดและเข้าใจนามธรรมได้ดีกว่า และเป็นผู้ชอบเสี่ยงภัย มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า
3. พฤติกรรมในการสื่อสาร การยอมรับนวัตกรรมจะเกิดขึ้นมากกว่าและเร็วกว่าถ้าพฤติกรรมในการสื่อสารของบุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้ คือ บุคคลมีส่วนร่วมในสังคมและทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้ดี มีการเดินทางบ่อยครั้ง หรือเป็นคนไม่ติดถิ่นมีโอกาสติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่วัตกรรม มีโอกาสเปิดรับสื่อมวลชน สื่อระหว่างบุคคลและเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมาก และมีระดับของการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

5.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การนิยามความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ให้ครอบคลุมด้วยคำสั้นๆ นั้นเป็นเรื่องยากปัญหาคือคำว่า การเรียนรู้ นั้น ไม่มีความหมายกลาง (central meaning) ที่ใช้ได้ทั่วไปการเรียนรู้เป็นคำที่มีความหมายกว้างและลึกซึ้งเกินกว่าที่จะพยายามอธิบายกันในเชิงพฤติกรรมเนื่องด้วยการเรียนรู้ยังเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคล เป็นเรื่องของความคิดและจิตวิญญาณด้วยนอกจากนี้ คำว่า องค์กร เป็นคำที่มีความหมายกว้างเช่นเดียวกัน เพราะอาจหมายถึงทั้งกลุ่มคน หรือสถานที่ของกลุ่มคน เพื่อทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นครอบครัว ชุมชน สถานที่ทำงาน เป็นต้น Senge (1994) สำหรับความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นักวิชาการกล่าวถึงและใช้นำมาอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้ มีมุมมองในระดับขององค์กรที่แคบและกว้างแตกต่างกันโดยนักวิชาการหลายท่านได้พยายามอธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

Gavin (1993) กล่าวว่า คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ้อยโยง ความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Marquardt (1994) กล่าวว่า องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กร จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช (2545) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้าน ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะ ที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้อง ช้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้

Marquardt and Reynolds (1994) กล่าวว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่ม ให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้

พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ที่มีในแต่ละบุคคลช่วยให้องค์กรเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกันเรียนรู้ในความสำเร็จ”

Dixon (1994) ได้สรุปความหมายต่างๆ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การมีความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น คุณภาพของทักษะความรู้ที่บุคคลมีจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ดีที่ถูกต้องเชื่อถือได้มากขึ้น ในการปฏิบัติงาน แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ยังให้ความสำคัญของระบบเปิด ที่องค์กรมีความสัมพันธ์กับภาวะแวดล้อม องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความเจริญก้าวหน้า ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันต่างๆ ให้ได้ องค์กรในฐานะนิติบุคคลต้องมีการเรียนรู้โดยผ่านทีม และยังให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความคิดร่วมกัน มีความเชื่อความเข้าใจ ความเห็นร่วมกัน ที่ต้องมีการสืบค้น ตรวจสอบ และขยายความคิด เพื่อเกื้อหนุนการปฏิบัติการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผ่านวิสัยทัศน์ คุณค่าและปรัชญา ที่แต่ละองค์กรยึดถือ นอกจากนี้แล้ว องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก (Proactive Change) คาดคะเนต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลงได้ทันการณ์

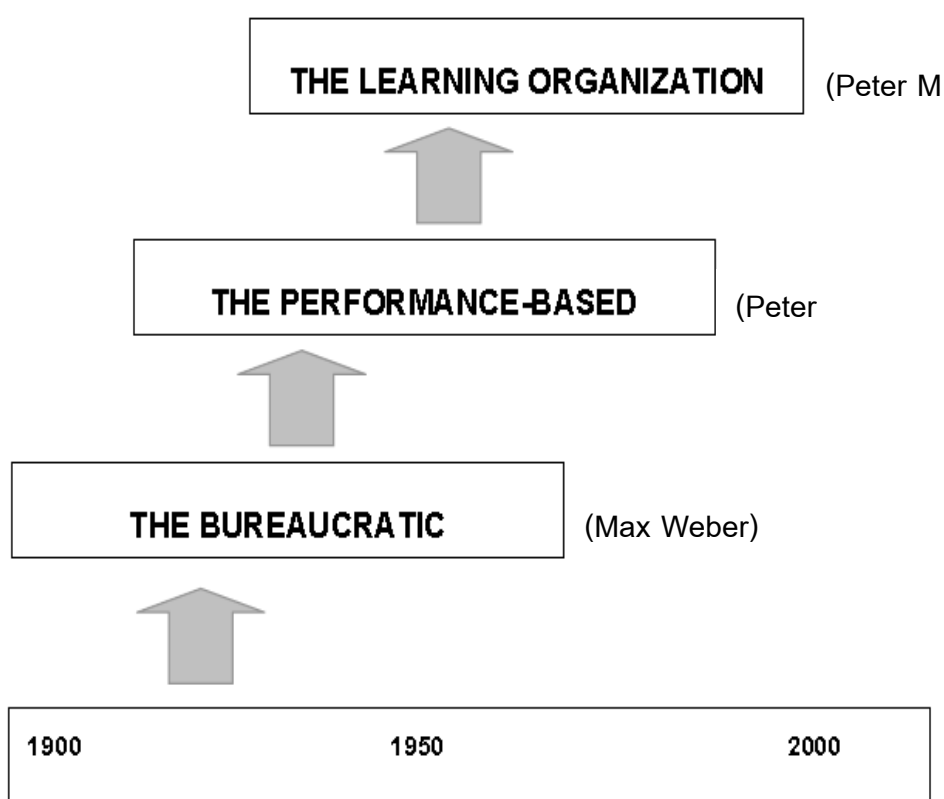
Mastenbroek (1993) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์กรในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงาน และใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) แก่คนในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย และเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร และชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่

Pedler, Burgoyne & Boydell (1991) เรียกองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning company) ได้ให้ความหมายว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน (สมาชิก หมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่งในบางกรณี) และเป็นองค์กรที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย”

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) คือ องค์กรที่มีการสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ มีการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีทั้งบทเรียนที่ผิดพลาด และประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นจะต้องเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร

5.2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่จากองค์กรแบบดั้งเดิม ในศตวรรษ นี้ได้เห็นกรอบแนวคิดขององค์กร 3 กรอบที่แตกต่างกัน ในช่วงแรกของศตวรรษ (Weber, 1947) กล่าวถึงธรรมชาติขององค์กรแบบราชการ (Bureaucratic Organization) เน้นเรื่องเหตุผล และประสิทธิภาพ ต่อมาระยะกลางของศตวรรษ (Drucker, 1964) เสนอแนวคิดองค์กรที่เน้นผลงาน (Performance Based Organization) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และประสิทธิผล และช่วงท้ายของศตวรรษ (Senge, 1990) ให้แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้



แผนภูมิที่ 7 วิวัฒนาการขององค์กร

ที่มา: สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2543). องค์กรแห่งการเรียนรู้: การสะท้อนของการฟื้นฟูองค์กรใหม่

ซึ่งจุดเด่นของกรอบแนวคิด 3 ด้าน ที่แตกต่างกันขององค์กรคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และการเรียนรู้ (Learning) ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำ สิ่งให้ถูกต้อง การเรียนรู้เป็นการเพิ่มสมรรถนะขององค์กรอย่างต่อเนื่องในการทำสิ่งที่ถูกต้อง และทำ สิ่งให้ถูกต้อง ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงรักษาลักษณะที่สำคัญของกรอบแนวคิดขององค์กรเก่า สองอย่างไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ

แนวคิดการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt

Michael J. Marquardt (1996) มีความคิดว่าองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่า จากประสบการณ์มากกว่า 8 ปี ที่เกี่ยวข้องกับ 50 บริษัทที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รอบโลกจากการวิเคราะห์ห้บทความกว่าร้อยบทความและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งหมดที่ผ่านสายตาทำให้ Marquardt สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. องค์กร (Organization) - การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization)
3. คน (People) - การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
4. ความรู้ (Knowledge) - การบริหารความรู้ (Knowledge Management)
5. เทคโนโลยี (Technology) - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้มีความสัมพันธ์กันโดยจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพดังนี้



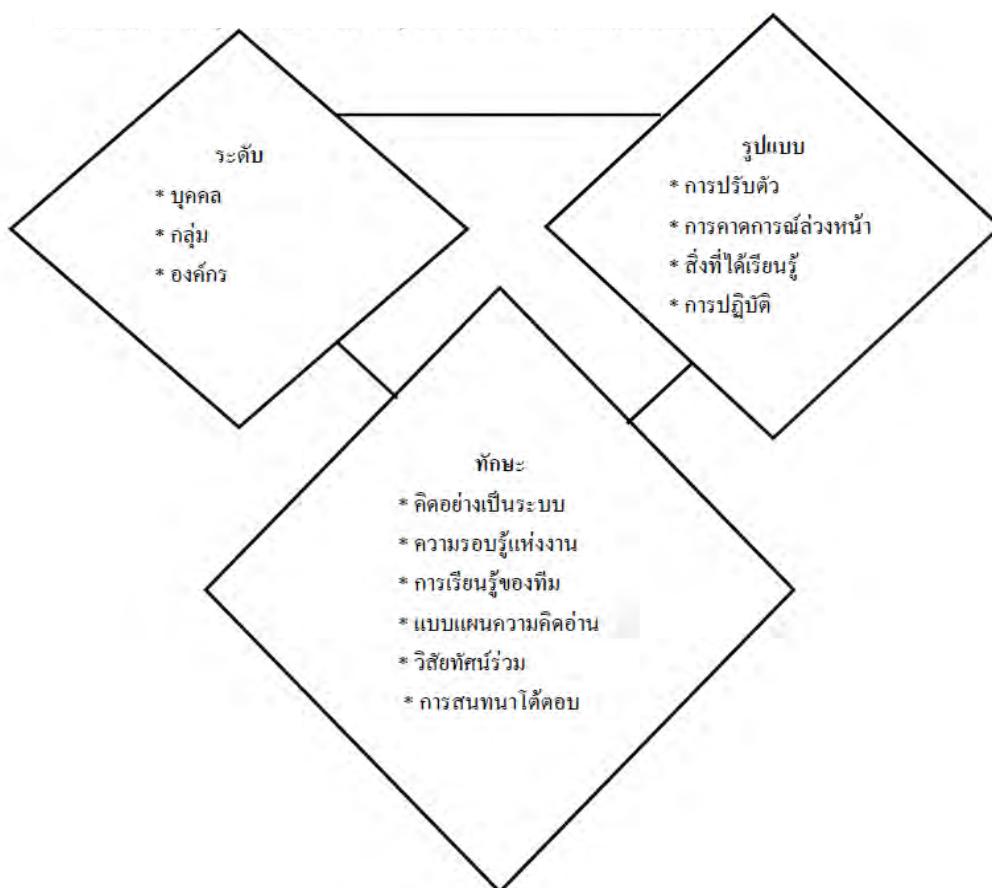
แผนภูมิที่ 8 องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่มา: Marquardt (1996)

ในแต่ละองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้น Marquardt (1996:22-28) ได้แบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย (Subsystem) ดังนี้

ในองค์ประกอบที่ 1) การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) นั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย 3 มิติ ได้แก่

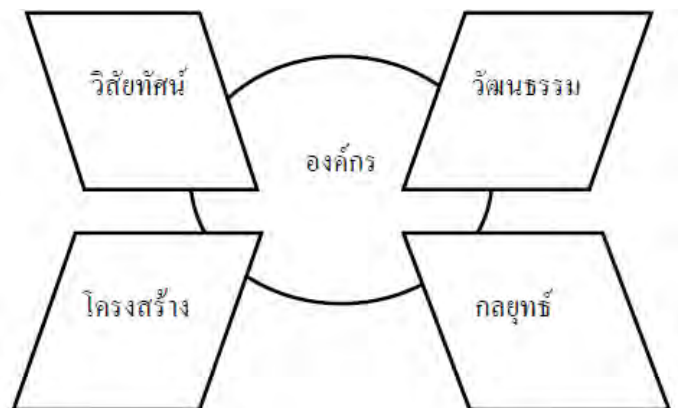
- มิติที่ 1) ระดับของการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 1.1) การเรียนรู้ระดับบุคคล
1.2) ระดับกลุ่ม และ 1.3) ระดับองค์กร
- มิติที่ 2) ประเภทของการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 2.1) การเรียนรู้จากการปรับตัว 2.2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า 2.3) การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ และ 2.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- มิติที่ 3) ทักษะของการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ทักษะ ได้แก่ 3.1) การคิดอย่างเป็นระบบ 3.2) ความรอบรู้แห่งตน 3.3) การเรียนรู้ของทีม 3.4) แบบแผนความคิดอ่าน 3.5) วิสัยทัศน์ร่วม 3.6) การสนทนาโต้ตอบอย่างมีแบบแผน



แผนภูมิที่ 9 โมเดลองค์ประกอบย่อยของพลวัตแห่งการเรียนรู้

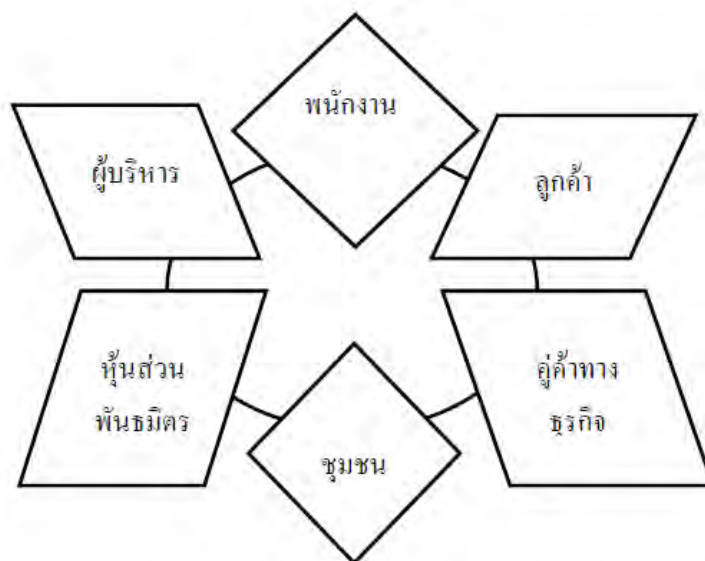
ที่มา: Marquardt (1996) : p. 30

ในองค์ประกอบที่ 2) องค์กร (Organization) – การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) แบ่งองค์ประกอบย่อยขององค์กรออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) วัฒนธรรม 2) วิสัยทัศน์ 3) กลยุทธ์ และ 4) โครงสร้าง



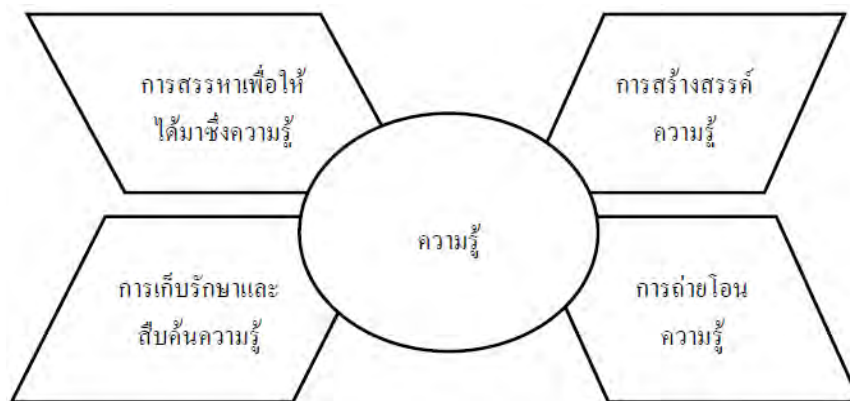
แผนภูมิที่ 10 โมเดลองค์ประกอบย่อยของการปรับเปลี่ยนองค์กร
ที่มา: Marquardt (1996) : p. 68

ในองค์ประกอบที่ 3) สมาชิกในองค์กร (People) – การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People) องค์ประกอบย่อยของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 6 มิติ ดังนี้ 1) พนักงาน 2) ผู้บริหารหรือผู้นำ 3) ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) หุ้นส่วน พันธมิตร และ 6) ชุมชน



แผนภูมิที่ 11 โมเดลองค์ประกอบย่อยการเพิ่มอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล
ที่มา: Marquardt (1996) : p. 102

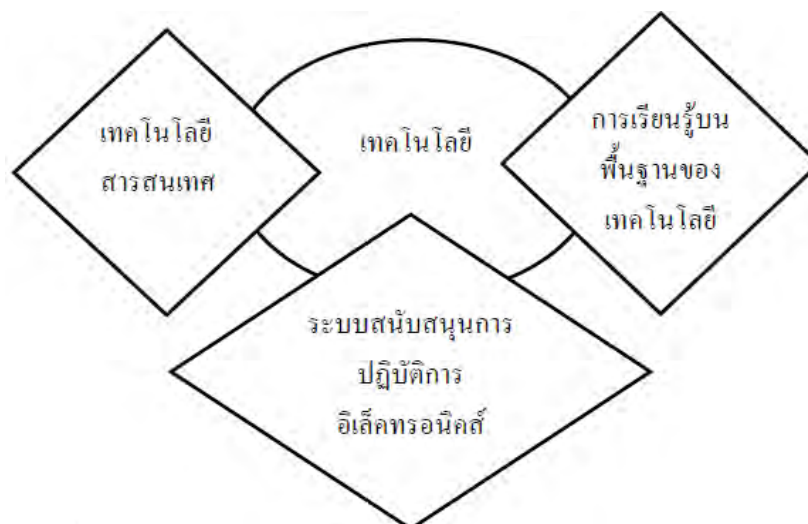
ในองค์ประกอบที่ 4) ความรู้ (Knowledge) การบริหารความรู้ (Knowledge Management) สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 4 มิติดังนี้ 1) การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ 2) การสร้างสรรค์ความรู้ 3) การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ และ 4) การถ่ายโอนความรู้



แผนภูมิที่ 12 โมเดลองค์ประกอบย่อยการบริหารความรู้

ที่มา: Marquardt (1996) : p. 130

ในองค์ประกอบที่ 5) เทคโนโลยี (Technology) – การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบย่อย 3 มิติดังนี้ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี และ 3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์



แผนภูมิที่ 13 โมเดลองค์ประกอบย่อยของการใช้เทคโนโลยี

ที่มา: Marquardt (1996) : p. 158

องค์ประกอบที่ 1 พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic)

ในพลวัตการเรียนรู้แบ่งออกเป็นระบบย่อยของการเรียนรู้ (Learning Subsystem) 3 ระบบคือ 1) ระดับการเรียนรู้ (Levels of Learning) 2) ประเภทของการเรียนรู้ (Types of Learning) และ 3) ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills/Discipline)

1. ระดับการเรียนรู้

Marquardt ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยมีการผสมผสานกับรูปแบบของการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) 2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Learning) 3) การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Deuteron Learning) 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

1.1 การเรียนรู้ในระดับบุคคล (Individual Learning)

การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการเรียนรู้ของ องค์กรจะเกิดขึ้นโดยผ่านการเรียนรู้ในระดับบุคคลเท่านั้น และการเรียนรู้ที่นั่นจะต้องเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลในองค์กรนั้นๆ ยินยอมผูกพันและใช้ความสามารถในการที่จะเรียนรู้ เพราะหมายถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานประจำวัน งานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะหรือโครงการพิเศษ และรวมทั้งการเข้าใจอย่างถ่องแท้ของบุคคลนั่นเอง (Personal Insights) ดังนั้นทุกคนในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้น ความพยายามในการที่จะแสวงหาการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ให้แก่กัน และกันคือเป็นทั้งผู้เรียนรู้ และผู้สอน และจะต้องหาวิธีการในการอัดฉีดหรือเร่งรัดให้เกิดกระบวนการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทุกๆ ส่วนของสมองโดยใช้ยุทธวิธี หรือ เครื่องมือต่างๆ เช่น การใช้เทคนิคในการช่วยจำต่างๆ เช่น ผ่านคำคล้องจองหรือคำกลอน (Mnemonics) หรือใช้ดนตรีในการพัฒนาสมอง การใช้วลีที่เป็นสุภาษิตเปรียบเทียบ (Metaphor) ซึ่งกระบวนการเร่งรัดหรืออัดฉีดการเรียนรู้จะเป็นการเสริมสร้างนวัตกรรม จินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ในการเรียนรู้ระดับบุคคลนี้จะต้องมีการวางแผนในการพัฒนา ทั้งนี้เพราะจะต้องยึดหลักการว่าให้บุคคลในองค์กรยอมรับว่าการเรียนรู้ นั่นคือวิถีทางในการดำเนินชีวิต ไม่ใช่งานเฉพาะกิจ เพราะในระยะยาวแล้วการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคล จะนำไปสู่ขั้น การเป็นบุคลากรที่มีค่าแก่การจ้างงาน (Employability)

Marquardt (1996)

1.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่ม (Group/Team Learning)

Marquardt เห็นว่าทีมงานนั้นได้กลายมาเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งขึ้นในองค์กร เพราะในองค์กรแห่งการเรียนรู้การสร้างความรู้และทักษะจะต้องทำเป็นกระบวนการทั้งในด้านเทคนิคในการแก้ไขปัญหา และทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ทีมงานจะต้องสามารถที่จะคิดอย่างสร้างสรรค์ และเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยผ่านการประชุมการร่วมกันทำงานโครงการ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์กร ทีมงานจะต้องตระหนักถึงความแตกต่างของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมกับการฝึกอบรมทีมงาน สิ่งแตกต่างคือในการเรียนรู้ร่วมกันของทีมนั้นคือ การที่ทีมงานมีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันประสบการณ์ทั้งที่ดีและที่ผิดพลาดกับการเรียนรู้ไหลผ่านอย่างทั่วถึงจากระดับปัจเจกบุคคลสู่ทีมของตนเองและทีมงานอื่นๆ จนทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นการเรียนรู้ในระดับทีมจึงต้องการทั้งการปฏิบัติและผลสะท้อนกลับ อันนำไปสู่ความคิดร่วมกันอย่างหนึ่งเดียว

1.3 การเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organization Learning)

การเรียนรู้ในระดับองค์กรนั้นแตกต่างจากการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคลและทีมงาน ในสองประเด็นตามที่ Stata (อ้างถึงใน Marquardt, 1996) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า

ประเด็นที่ 1 คือ การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรเกิดขึ้นจากการที่ผู้คนในองค์กรมีทั้งความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และความรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีแบบแผนทางความคิด (Mental Model) ที่ไปในทิศทางเดียวกัน

ประเด็นที่ 2 คือ การเรียนรู้ขององค์กรนั้นสร้างขึ้นจากความรู้ต่างๆ และประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยผ่านนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร

2. ประเภทของการเรียนรู้

Marquardt ได้แบ่งการเรียนรู้ขององค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 การเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning) นั้นเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและผลสะท้อนของเหตุการณ์ โดยมีกระบวนการดังนี้ เมื่อองค์กรปฏิบัติการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผลที่เกิดจากการปฏิบัติการนั้นจะถูกนำมาวิเคราะห์ในฐานะที่เป็นข้อมูลของผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ จากนั้นก็จะได้สิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ซึ่งก็อาศัยพื้นฐานจากผลสะท้อนของประสบการณ์ที่ผ่านมาขององค์กรนั่นเอง

2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Learning) การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นจากสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดในอนาคต เป็นปฏิบัติการที่สะท้อนมาจากวิสัยทัศน์ หรือ

การเรียนรู้ จากการวางแผนเพื่อหลีกเลี่ยงผลเสียให้มากที่สุด โดยการแสวงหาโอกาสที่ดีที่สุดที่ คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วหาวิธีที่จะบรรลุแผนที่คาดการณ์ไว้นั้น

2.3 การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Deuteron Learning) เป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่ องค์กรได้เรียนรู้มาแล้ว โดยรู้ว่าอะไรที่ทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้ รวมทั้งรู้ว่าอะไรจะเป็นอุปสรรคต่อ การเรียนรู้ เป็นการค้นพบทั้งข้อดีและข้อเสียเพื่อนำไปสู่กลยุทธ์ใหม่ๆ ในการเรียนรู้

Marquardt ได้เปรียบเทียบการเรียนรู้ทั้งสามประการที่ได้กล่าวถึงว่า การเรียนรู้ แบบปรับตัวนั้นเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ง่ายและเห็นได้ชัดเจนกว่าการเรียนรู้จากการ คาดการณ์ล่วงหน้าและการเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพราะการเรียนรู้ในสองแบบนี้เป็นการเรียนรู้ ขององค์กรในอันที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งต้องอาศัยการให้อำนาจบุคคลในองค์กร เพื่อให้มี มุมมองในเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์จากผลที่สะท้อนออกมาจากสิ่งต่างๆ ที่ตนเองได้เรียนรู้

2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) นั้น Revans (1980 อ้างถึงใน Marquardt, 1996 : 39) นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในด้านการเรียนรู้ขององค์กรผู้เริ่มต้นพัฒนา องค์กรประกอบของการเรียนรู้จากปฏิบัติมาเป็นเวลากว่า 50 ปี เขากล่าวว่า การเรียนรู้จะไม่สามารถ เกิดขึ้นถ้าปราศจากการปฏิบัติและจะไม่มีมีการปฏิบัติถ้าปราศจากการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการ ปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องของการทำงานกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ มุ่งเน้นที่การเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้คนในองค์กรมีการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยังสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากได้อย่างมี ประสิทธิภาพการเรียนรู้จากการปฏิบัตินั้นก่อตัวมาจากประสบการณ์และความรู้ไม่ว่าจะเป็นในระดับ บุคคลหรือทีมงาน รวมทั้งข้อสงสัยในเชิงทักษะต่างๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ และ สร้างสรรค์

3. ทักษะของการเรียนรู้

อีกระบบย่อยหนึ่งของการเรียนรู้ในส่วนของพลวัตการเรียนรู้ นอกเหนือจากระดับ การเรียนรู้ใน 3 ระดับ และประเภทของการเรียนรู้ 4 ประเภทแล้ว Marquardt (1996) ได้อธิบายถึง ทักษะการเรียนรู้ว่ามี 6 ทักษะดังนี้

ทักษะการรู้นั้นประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย โดย 5 องค์ประกอบแรกเป็น วินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ตามแนวคิดของ Peter Senge ซึ่งได้แก่ 3.1) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 3.2) วิสัยทัศน์ส่วนตัวหรือความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 3.3) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 3.4) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) 3.5) วิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) และ 3.6) คือการสนทนาอย่างมีแบบแผน (Dialogue) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

Marquardt ได้อธิบายให้เห็นภาพของการคิดอย่างเป็นระบบกับการคิดอย่างแยกส่วนไว้ว่า ในอดีตเราถูกเสนอให้แก้ไขปัญหเป็นส่วนๆ ถึงแม้ว่าการทำเช่นนั้นจะสามารถจัดการกับงานที่ยากๆ ได้ง่ายขึ้นก็ตามแต่เราจะไม่สามารถมองเห็นได้ถึงผลที่แท้จริงของการกระทำเช่นนั้นได้ เพราะว่าเราได้สูญเสียจิตสำนึกภายในของการเชื่อมต่อกับโลกทั้งโลกไป เช่น เมื่อเรามองรูปภาพที่มีขนาดใหญ่มากๆ เราพยายามที่จะประกอบภาพนั้นจากส่วนเล็กๆ ภายในใจของเราในลักษณะขึ้นต่อขึ้นเพื่อให้รวมกันเป็นภาพใหญ่ ซึ่งเป็นงานที่ไร้ประโยชน์อย่างมากเปรียบได้กับการที่เราพยายามจะประกอบชิ้นส่วนเศษเล็กเศษน้อยของกระจกที่แตกไปแล้วให้เหมือนเดิมนั่นเอง ดังนั้นการคิดอย่างเป็นระบบคือกรอบแนวคิดในอันที่จะช่วยให้การสร้างรูปแบบต่างๆ มีความชัดเจน เด่นชัดมากขึ้น และยังช่วยให้เรารู้ถึงวิธีที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เขาได้อ้างแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบคือวินัยของการมองเห็นแบบองค์รวม ด้วยการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในภาพใหญ่มากกว่าที่จะมองแบบปฏิบัติยาลูกโซ่ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือเป็นการมองเข้าไปถึงโครงสร้างมากกว่ามองเฉพาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นที่รูปแบบต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจุดที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบ และพลวัตของระบบจึงเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร พลวัตของระบบหรือระบบที่มีการเคลื่อนไหวติดต่อกันอยู่ตลอดเวลาคือหลักการที่ว่าองค์กรนั้นเปรียบเสมือนกับโครงข่ายขนาดใหญ่ที่เชื่อมต่อกับหน่วยย่อยต่างๆ ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ขึ้นทั้งที่อยู่ในแผนงาน หรือไม่ได้ถูกก็ตามในระบบนี้จะส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและในทางลบไปยังทุกๆ ส่วนในองค์กร

3.2 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

Marquardt มีความเห็นว่าความรอบรู้แห่งตนนี้คือระดับพิเศษของความสามารถของบุคคลคล้ายกับช่างฝีมือผู้มีความชำนาญสูง ผู้ซึ่งอุทิศตนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีพพร้อมที่จะปรับปรุงฝีมือของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญอย่างสมบูรณ์แบบ Marquardt (1996) ได้อ้างถึงความเห็นของ Senge เกี่ยวกับความรู้ หรือความเชี่ยวชาญของบุคคลว่าเป็นเสมือนเสาหลักที่จำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะความผูกพันและศักยภาพในการเรียนรู้ขององค์กรใดๆ นั้นย่อมเกิดขึ้นมาจากการอุทิศตนในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของปัจเจกบุคคลในองค์กรนั้นๆ ทักษะของความรอบรู้แห่งตนนั้น จึงเสริมสร้างความผูกพันในการเรียนรู้ ตลอดชีพของคนทุกระดับขององค์กร การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นไม่ได้หมายความว่าเพียงแค่การที่องค์กรให้การพัฒนา ฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น ต้องมุ่งเน้นถึงการสร้างจิตสำนึกในการที่จะเรียนรู้และการฝึกฝนอย่างไม่มีที่สิ้นสุดของคนทุกระดับในองค์กร

3.3 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

Marquardt ได้อธิบายว่าการเรียนรู้ของทีมเน้นที่กระบวนการในการ รวบรวม และพัฒนา กำลังความสามารถของทีม เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ สมาชิกของทีมปรารถนา ดังนั้นจุดสำคัญของการเรียนรู้ของทีมคือการรวบรวม ความคิดพลังในทาง สร้างสรรค์ของสมาชิกทุกคนในทีมไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ผสมผสานเข้าเป็นหนึ่งเดียวกันดังที่ Senge (1990) อ้างใน Marquardt (1996) ได้เปรียบเทียบเพื่อเกิดความเข้าใจได้ชัดเจนว่าการเรียนรู้ ของทีมเน้นเหมือนกับลำแสงของแสงจากเลเซอร์คือลำแสงหลายๆ ลำแสงรวม ตัวกันเพื่อพุ่งไปส่อง แสงที่จุดเดียวกันซึ่งต่างกับลำแสงจากหลอดไฟธรรมดาซึ่งจะกระจายแสงสว่างออกไปในทุกทิศทาง

Marquardt สรุปว่าสิ่งที่จำเป็น 3 ประการสำหรับการเรียนรู้ของทีมมีดังนี้

ประการที่ 1 ทีมนั้นจะต้องมีการขบคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อนเพื่อว่า ทีมจะได้ใช้ประโยชน์จากความสามารถในการคิดจากหลายๆ ความคิด เพื่อให้กลายเป็นภูมิปัญญาาร่วมกัน

ประการที่ 2 ปฏิบัติการต่างๆ ของทีมนั้นจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันและมุ่ง สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

ประการที่ 3 ทีมจะต้องมีความสามารถที่จะเกื้อหนุนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ในทีมงานอื่นๆ ด้วย

3.4 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model)

ในความคิดเห็นของ Marquardt แบบแผนความคิดอ่าน คือ จินตภาพที่เกิดขึ้นใน จิตใจหรือมุมมองที่บุคคลมีต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ กิจกรรมหรือแนวคิด อันเป็นสมมติฐานที่ฝัง รากลึกอยู่ในจิตใจที่ทรงอิทธิพลต่อแนวทางแห่งความเข้าใจที่บุคคลมีต่อโลกและแนวทางในการ ปฏิบัติ จึงมักพบได้ว่าแต่ละบุคคลย่อมมีมุมมองต่อสิ่งต่างๆ เช่น โรงเรียน พ่อ หรือแม้แต่วัฒนธรรม ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องจากพื้นฐานของแต่ละคนในการกระทำใดๆ ในแต่ละสถานการณ์ ย่อมแตกต่างกันและยังเป็นการยากที่จะเปลี่ยนความแตกต่างนี้ แบบแผนความคิดอ่านนั้นรวมถึง ความสามารถของบุคคลที่จะทำการสนทนากันอย่างเต็มที่ด้วยการเรียนรู้ คือ มีทั้งการตั้งคำถามและ การเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างสมดุลงกัน ผู้คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถเปิดเผย ความคิดเห็นส่วนตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเผยแพร่ความคิดเห็นนั้นต่อผู้อื่นในองค์กร (Senge, 1990 อ้างถึงใน Marquardt, 1996 : 45)

3.5 วิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision)

Marquardt ได้เปรียบเทียบว่าวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น เป็นเสมือนแสงของดวงดาวบนท้องฟ้าที่ส่องนำทางให้กับนักเดินเรือซึ่งหมายถึงสมาชิกขององค์กรได้เดินทางไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้คนในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ บริษัทที่ประสบผลสำเร็จ ทั้ง Federal Express และ Polaroid สามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้นั้น ล้วนแต่มีความสามารถในการที่จะเชื่อมประสานผู้คนในองค์กรที่มีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันให้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้โดยความสมัครใจของทุกๆ คน และวิสัยทัศน์ที่ผู้คนในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างแท้จริงนี้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันโดยเป็นความรู้สึกจากส่วนลึกในจิตของผู้คนทั่วทั้งองค์กรให้ร่วมกันแสวงหาวิถีที่จะปรับปรุงเพื่อที่จะเรียนรู้จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

โดยสรุป Marquardt มีความเห็นว่า วิสัยทัศน์ร่วมกัน คือคุณค่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะวิสัยทัศน์ร่วมกันจะเป็นพลังในการเรียนรู้อันจะพาองค์กรนำไปสู่เป้าหมายและเมื่อเปรียบเทียบระหว่างการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning) และการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ (Generative Learning) กับวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น เขาเห็นว่าการเรียนรู้แบบปรับตัวนั้นสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมของคนทั้งองค์กร แต่สำหรับการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ นั้นจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกันของผู้คนในองค์กร โดยอ้างความเห็นของ Senge (1990 อ้างถึงใน Marquardt, 1996 :43) ว่า “การเรียนรู้แบบก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ นั้นจะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นจนขวายที่จะพิชิตเป้าหมายที่พวกเขาต้องการเท่านั้น”

3.6 การสนทนาโต้ตอบ (Dialogue)

Marquardt อธิบายว่าการสนทนาโต้ตอบเป็นการสื่อสารที่มีคุณภาพและอยู่ในระดับสูง เพราะเป็นลักษณะของการสื่อสารที่ผู้สนทนาโต้ตอบกันมีอิสระในการที่จะพิจารณาไตร่ตรองและสร้างสรรค์ในประเด็นที่มีการสนทนา ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของคู่สนทนาอย่างตั้งใจและนำความคิดเห็นนั้นมาพิจารณาอย่างใคร่ครวญ การสนทนาโต้ตอบนั้นมีความสำคัญกับการเรียนรู้ขององค์กรเพราะเป็นการตระหนักถึงรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของทีมงานตัวอย่างเช่น ในทุกองค์กรหรือกลุ่มทำงานมักจะพบรูปแบบต่างๆ ของ ข้ออ้าง หรือข้อแก้ตัวในการทำงานเสมอและถ้าไม่มีการรับฟังข้ออ้างเหล่านี้ การเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงต้องนำ ข้ออ้างหรือข้อแก้ตัวนั้นๆ มาพิจารณาใคร่ครวญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การสนทนาโต้ตอบนี้ถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ขององค์กร ด้วยลักษณะที่สนับสนุนให้เกิดการรวบรวมความคิดเห็นและการสื่อสารเพื่อสร้างภูมิปัญญาให้กับกลุ่ม โดยเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนมีโลกทัศน์ในมุมกว้าง

ที่เป็นภาพรวมทั้งหมด มากกว่าที่จะมองแบบแยกส่วน และผลักดัน มุ่งเน้นให้ผู้คนมีความรู้สึก เปิดเผยและกล้าที่จะตั้งคำถามว่าพวกเขาได้รับรู้อะไร อย่างไร จากการสนทนาโต้ตอบซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ที่แท้จริงของเขาเอง

นอกจากนี้ Marquardt ได้เสนอว่าการสนทนาโต้ตอบที่ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เข้าร่วมการสนทนาจะต้องมีความสามารถดังนี้ 1) ตระหนักได้ว่าเมื่อใดควรจะต้องตั้งข้อสังเกต และเมื่อใดควรจะทำสรุปความคิดเห็น 2) สามารถที่จะเปิดประเด็นสำหรับสิ่งที่ยังไม่ได้มีการพูดถึง ในการสนทนา 3) สามารถที่จะรักษาสมดุลระหว่างการตั้งคำถามและให้ความคิดเห็นที่สนับสนุน 4) สามารถที่ยอมรับได้ถึงความแตกต่างระหว่างคำพูดในเชิงทฤษฎี และสิ่งที่มีการปฏิบัติจริง

นอกจากองค์ประกอบย่อยของพลวัตแห่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับระดับของการเรียนรู้ 3 ระดับ ประเภทของการเรียนรู้ 4 ประเภท และทักษะการเรียนรู้ทั้ง 6 ทักษะแล้ว Marquardt ได้นำเสนอมาตรวัดความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร (Learning Capacity of Organization) โดยมิวัตุประสงค์ให้ทราบถึงระดับการเรียนรู้ขององค์กร ดังมีรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

4. ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

Redding (1994 อ้างถึงใน Marquardt, 1996) ได้อธิบายถึงความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรว่าจะอยู่ในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับ 3 มิติ ดังนี้

4.1 ความเร็วในการเรียนรู้ (Speed of Learning) คือการที่องค์กรสามารถเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนทั้งวงจรของการเรียนรู้ได้ในเวลาเท่าใด คือ ตั้งแต่การวางแผน การนำไปใช้จนถึงผลกระทบของปฏิบัติการ

4.2 ความลึกซึ้งในการเรียนรู้ (Depth of Learning) คือการที่องค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับใด หมายถึง องค์กรสามารถที่จะเรียนรู้อย่างเต็มที่จนครบทั้งวงจรแห่งการเรียนรู้และทำการปฏิบัติซ้ำๆ จนกลายเป็นข้อสมมติพื้นฐานและปรับปรุงความสามารถนี้เพื่อการเรียนรู้ในอนาคต

4.3 การเผยแพร่การเรียนรู้อย่างทั่วถึง (Breadth of Learning) คือ การที่องค์กรมีการเรียนรู้จนสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจนลึกซึ้งนี้ไปใช้กับประเด็นปัญหาในส่วนอื่นๆ ขององค์กรได้

5. ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ (Learning) และการฝึกอบรม (Training)

เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องของการเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร โดยเปลี่ยนจากการฝึกอบรมมาสู่การเรียนรู้ Marquardt ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการเรียนรู้ไว้ดังนี้

การฝึกอบรมนั้น หมายถึง การถ่ายทอดภูมิปัญญาหรือทักษะในลักษณะทางเดียว โดยผู้ให้การฝึกอบรมหรือผู้เชี่ยวชาญ ในขณะที่การเรียนรู้เป็นเรื่องของการถ่ายทอดสองทางเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีทั้งการรับข้อมูลสารสนเทศและสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา นอกเหนือจากได้รับความรู้ความเข้าใจ ดังนั้น การเรียนรู้ สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องมีครูผู้สอน โดยเหตุที่การเรียนรู้เป็นความสามารถทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรซึ่งสามารถนำมาแสดงรายละเอียดได้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการเรียนรู้

| การฝึกอบรม | การเรียนรู้ |
|---|---|
| 1. ได้รับความรู้จากผู้อื่นหรือเป็นแหล่งความรู้จากภายนอก | 1. เกิดจากแรงดันในตนเองในการแสวงหาความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง |
| 2. มุ่งเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเพื่อให้เกิดผลของการปฏิบัติงานที่ดี | 2. มุ่งเน้นที่ค่านิยม ทัศนคติ นวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ |
| 3. เหมาะสำหรับการพัฒนาความสามารถพื้นฐาน | 3. สนับสนุนให้ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลได้มีการเรียนรู้และสร้างสรรค์วิธีการในการแก้ปัญหาใหม่ๆได้ด้วยตนเอง |
| 4. ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงให้ดีขึ้น | 4. ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ |
| 5. ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับพันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร | 5. จำเป็นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จขององค์กร |
| 6. มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่มีการกำหนดรูปแบบหรือโครงสร้างซึ่งนำมาใช้ในระยะเวลาดสั้นๆ | 6. เป็นการเรียนรู้แบบไม่มีโครงสร้างหรือรูปแบบตายตัว มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ขึ้นด้วยตนเอง นำไปใช้ได้ในระยะยาว |

โดยสรุปแล้วพลวัตแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรมีการเรียนรู้ตลอดเวลาและต่อเนื่องของสมาชิกในทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน และระดับองค์กร ทั้งนี้สมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้ใน 4 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้แบบปรับตัว การเรียนรู้จากการ คาดการณ์ล่วงหน้า การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติรวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นทั้ง 6 ประการสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ของทีม แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กรและการสนทนาโต้ตอบ

องค์ประกอบที่ 2 การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)

Marquardt มีความเห็นว่าองค์กรนั้นเป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มและระดับองค์กรทั้งหมด ดังนั้นการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนองค์กรจากสถานะที่ยังไม่มีการเรียนรู้ให้ค่อยๆ กลายสภาพเป็น องค์กรที่มีการเรียนรู้ เขาได้เปรียบเทียบการปรับเปลี่ยนองค์กรว่าเหมือนกับกระบวนการในการแปลงสภาพของหนอนดักแด่ที่นอนอยู่ในรังใหม่แล้วค่อยๆ กลายร่างเป็นผีเสื้อแสนสวยที่สามารถโฉบบินไปในทุกทิศทุกทางซึ่งคล้ายกับกระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กร เช่น กระบวนการปรับหรือระบบการทำงานในองค์กร (Reengineering) การปรับโครงสร้างองค์กร (Restructuring) ซึ่งองค์กรที่ผ่านกระบวนการเหล่านี้ ถือว่าเกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นแล้ว

Marquardt สรุปว่าการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้ จะต้องเป็นการเปลี่ยนที่โครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นไปที่ 4 มิติ ของระบบย่อยขององค์กร ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรม (Culture) 3) กลยุทธ์ (Strategy) 4) โครงสร้าง (Structure) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์คือจุดมุ่งหมายร่วมกันที่ผู้คนทั้งองค์กรต้องการที่จะไปให้ถึง และก้าวสำคัญอันเป็นก้าวแรกของการปรับเปลี่ยนองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การสร้างรากฐานของความเชื่อร่วมกันของผู้คนทั้งองค์กรในด้านการเรียนรู้ เหตุผลที่วิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้มีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่จะนำพาผู้คนในองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและพลังในการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดแนวคิดและการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่สร้างเป้าหมายสูงสุดขององค์กร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้คนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนในองค์กรมีความสนใจใคร่รู้และตั้งคำถามเพื่อสร้างสรรค์แนวคิดและทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การวางแผนและกลยุทธ์ และยังสามารถเรียนรู้ได้ว่าความรู้ใดที่ควรจะได้เก็บรักษาไว้ และถ่ายโอนแพร่กระจายให้ทั่วทั้งองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ในการเรียนรู้ทำให้เกิดการความกล้า ที่จะเสี่ยงเพื่อการทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ สร้างความตื่นตัว กระหายใคร่รู้ในผลจากการทดลองนั้น อันนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้

สิ่งที่ต้องตระหนักคือองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีชีวิตคล้ายกับมนุษย์ ไม่ใช่เครื่องจักร ดังนั้นองค์กรต้องการจิตสำนึกของความเป็นหนึ่งเดียวและจุดมุ่งหมายที่มีรากฐานเดียวกัน วิสัยทัศน์จะจุดประกายแห่งความหวังเพื่อให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ การเรียนรู้ต้องเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์นั้นด้วย

2. วัฒนธรรม (Culture)

ในขณะที่วิสัยทัศน์เป็นก้าวแรกของการปรับเปลี่ยนองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรคือ เป็นก้าวที่สอง ด้วยเหตุที่องค์กรมีความเชื่อ วิถีทางของความคิด และการปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ทำให้องค์กรทำให้องค์กรมีความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ สามารถดูได้จากสัญลักษณ์ วิธปฏิบัติ ค่านิยม ที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และในองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะต้องมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้น Marquardt สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรที่จะ นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีระบบความเชื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้

วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Culture) เริ่มต้นด้วยการที่องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และมีรางวัลเป็นเป้าหมายในการ เรียนรู้ จากนั้นต้องสร้างความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนทั้งองค์กร การเรียนรู้ร่วมกัน และการถ่ายโอนความรู้ย่อมเกิดขึ้นจากความไว้วางใจและความสามารถในการคิดและพึ่งพา ตนเองได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นใน องค์กร มีการให้โอกาสในการเรียนรู้ของผู้ที่ขาดประสบการณ์เพื่อฝึกหัดการคิดและลงมือปฏิบัติได้ ด้วยตนเอง มีโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการอย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะ มีการพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน ผู้คนจะได้รับการส่งเสริมให้สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องการความกล้าหาญเป็นแรงผลักดันให้ผู้คนกล้าที่จะเสี่ยงในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ แล้วค่อยๆ เลิกนิสัยการรอคำอนุญาต หรือคำสั่ง การส่งเสริม ความกล้าที่จะเสี่ยงทดลองปฏิบัติในวิธีการใหม่ๆ จะสร้างให้เกิดสำนึกที่ว่า ไม่มีสิ่งใดที่จะเป็นความ ผิดพลาดอย่างสิ้นเชิง คนเราสามารถเรียนรู้ความผิดพลาดได้ เพราะความผิดพลาดนั้นเป็นสิ่งที่ ยอม รับได้ เปรียบได้ดั่งบทเรียนที่มีคุณค่าที่จะนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม นอกจากนั้นองค์กร จะต้องให้การสนับสนุนในด้านการเงินโดยการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม เพื่อสร้างการ เรียนรู้ของทั้งพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนในองค์กร

Marquardt ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความร่วมมือที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยมีการหยิบยกความเห็นของ August Jaccaci เจ้าของบทความเรื่อง The Social Architecture of A Learning Organization เกี่ยวกับ วัฒนธรรมในการเรียนรู้ว่า เป็นวัฒนธรรมที่มีการสร้างสรรค์ที่เต็มไปด้วยความร่วมมือในบริษัท รวมทั้งในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างกันและประสบการณ์ต่างๆ และมาตรวัดผลสำเร็จของ วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์นี้ คือ ความสามารถขององค์กรในการผสมผสานภูมิปัญญาและพลังของ องค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมของการเรียนรู้ที่เป็นหนึ่งเดียวกันนี้เป็นการเรียนรู้ได้ในสิ่งดังต่อไปนี้การตระหนักรู้ในตนเอง ผลสะท้อนจากการกระทำของตนเองและแนวทางที่ทำให้การสร้างสรรค์

นอกเหนือจากการสร้างสรรค์แล้วทางปฏิบัติที่หลากหลาย ยังเป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์การเรียนรู้อีกด้วย เพราะลักษณะเด่นในแต่ละความหลากหลายจะช่วยส่งเสริมเติมแต่งให้ส่วนที่ขาดหายไปของรูปแบบอื่นๆ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

องค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมที่ทุกคนร่วมกันผูกพันที่จะปรับปรุงในด้านผลิตภัณฑ์และการบริการอย่างต่อเนื่องเพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นหนักคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น จะต้องมีการตั้งคำถามอยู่ตลอดเวลาทำอย่างไรถึงจะทำให้สิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีกว่าเดิม วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องแสวงหาความเป็นมาตรฐานในระดับโลกสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องสามารถรับมือหรือไม่เกรงกลัวการเปลี่ยนแปลงและความสับสนวุ่นวาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งท้าทายใหม่ๆ และความสับสนวุ่นวายนี้จะนำซึ่งโอกาสสำหรับการก้าวขึ้นสู่ระดับการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

3. กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ดี และมีพลังนั้นจะนำไปสู่การเริ่มต้นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การเชื่อมโยงระหว่างการเพิ่มพูนการเรียนรู้กับความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นขององค์กร เพื่อที่จะแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้นั้นเป็นแหล่งกำเนิดของข้อได้เปรียบในเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืนขององค์กรการเรียนรู้จะช่วย พัฒนาความสามารถหลัก (Core Competency) เป็นเครื่องมือให้องค์กรคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับโอกาสต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลยุทธ์ที่จำเป็นขององค์กร คือ การสร้างการเรียนรู้ในกิจกรรมต่างๆ และปฏิบัติการทั้งหมดขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการวางแผน และสร้างการเรียนรู้ในกระบวนการทุก ขั้นตอน ตั้งแต่ การออกแบบการผลิต การตลาด การเงินและบัญชี เป็นต้น ดังที่เรียกกันว่า สายโซ่แห่งคุณค่า (The Value Chain) ซึ่งเป็นการรวบรวมขอบเขตของการเรียนรู้ที่ผ่านการบูรณาการมาแล้ว ทุกส่วน

ขององค์กรจึงต้องมีการออกแบบงานใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติงานและการเรียนรู้สามารถเชื่อมโยงประสานกันได้อย่างลงตัว

อีกกลยุทธ์หนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การใช้นโยบายจูงใจให้พนักงานรักในการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้ามาช่วยในการนี้ โดยการประเมินผลจะวัดที่ความต้องการในการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นองค์กรจึงต้องสรรหาพนักงานที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเขาเอง องค์กรจะต้องจัดหารางวัลสำหรับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร นอกจากนี้จะต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ขององค์กรด้วยว่าใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้นานแค่ไหน ยิ่งการเดินทางของวงจรแห่งการเรียนรู้ (ตั้งแต่การวางแผน การนำไปใช้ จนถึงผลกระทบของปฏิบัติการ) สั้นเท่าใดถือได้ว่าผลการเรียนรู้ได้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

4. โครงสร้าง (Structure)

Marquardt มีความเห็นว่าโครงสร้างขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทำหน้าที่บริหารควบคุมองค์กรและผู้คนในองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย การควบคุมภายใน การจัดการการทำงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน เส้นทางการสื่อสารในองค์กรและกระบวนการในการตัดสินใจ ซึ่งมีโครงสร้างบางรูปแบบที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์กร เช่น ขอบข่ายของสายการบังคับบัญชาที่เคร่งครัด ขนาดขององค์กรที่ใหญ่โตทะเทาะ โครงสร้างที่ไม่สอดคล้องกัน และข้อจำกัดทางสายการบังคับบัญชา เช่น โครงสร้างแบบระบบราชการ ดังนั้นลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

4.1 โครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาที่แบนราบ

เนื่องจากสายการบังคับบัญชาที่เคร่งครัดนั้นเป็นอุปสรรคการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่สกัดกั้น การไหลเวียนขององค์ความรู้ที่เกิดจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ดังนั้นเพื่อเพิ่มพูนการไหลเวียนของความรู้ โครงสร้างองค์กรจึงต้องมีลักษณะที่แบนราบมีความคล่องตัวในการทำงาน เต็มไปด้วยความร่วมมือ และมีการควบคุมเพียงเล็กน้อย สายการบังคับบัญชาแบบระบบราชการที่เต็มไปด้วยอุปสรรคของการเรียนรู้จึงสมควรถูกยกเลิกไป

4.2 โครงสร้างที่ไร้ซึ่งเขต แบ่งกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความสิ้นไหลดูจสายน้ำ และไร้ซึ่งเขตแบ่งกันของสายงาน เป็นสถานที่ซึ่งผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้ในทุกสายงาน และทุกภูมิภาคมีความใกล้ชิดกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน

4.3 โครงสร้างที่มีรูปแบบการทำงานแบบโครงการ

การทำงานแบบทีมงานในโครงการสามารถตอบสนองของความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ทุกคนในองค์กรจะได้หมุนเวียนทำงานในโครงการต่างๆ 4 ถึง 5 โครงการต่อปี และมีโอกาสสลับเปลี่ยนทีมงานในแต่ละโครงการได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ลักษณะของทีมงานในโครงการที่มีขนาดเล็ก ที่มีความคล่องแคล่วว่องไว และรับผิดชอบ ล้วนช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานจริงในองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.4 โครงสร้างที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นเต็มไปด้วยความร่วมมือและการแบ่งปันด้วยความรู้สึกที่เป็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการใช้ทรัพยากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นวิธีที่ดีในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ คือ การมีเครือข่ายร่วมกับองค์กรอื่นๆ เปิดกว้างในการรับและ แบ่งปันข้อมูลจากลูกค้า คู่ค้า ภายใต้การทำงานที่มีการเชื่อมโยงประสานกัน

4.5 โครงสร้างการทำงานเป็นหน่วยเล็กๆ มีความเป็นผู้ประกอบการสูง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก หรือ ใหญ่ ล้วนมีโครงสร้างและการดำเนินงานที่เป็นพลวัตไม่มีการหยุดนิ่ง มีลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการคล้ายกับองค์กรที่เพิ่งก่อตั้ง มีความคล่องตัวในการตัดสินใจ ผู้คนมีความกระตือรือร้น ความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับองค์กรแบบราชการซึ่งมีข้อด้อยคือ สูญเสียความรู้และการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้พนักงาน และด้วยความสูงของสายการบังคับบัญชาและกรอบของสายงานทำให้การติดต่อสื่อสาร และความผูกพันของผู้คนในองค์กรมีน้อยกว่า

โดยสรุปแล้วการปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กร จากสถานภาพหนึ่งไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบขององค์กรในทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรม 2) วิสัยทัศน์ 3) กลยุทธ์ และ 4) โครงสร้างขององค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People)

Marquardt (1996) มีความเห็นว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุที่ คน เท่านั้นที่สามารถเรียนรู้ได้ คนนั้นเป็นนายที่จะใช้ประโยชน์จากข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลนั้นๆ ออกไปเป็นความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร Marquardt อธิบายว่า ผู้คน (People) ในความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงบุคคลเหล่านี้ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร หรือผู้นำ ลูกค้า คู่ค้า ทั้งผู้จัดหา และผู้ขายสินค้า หุ่นส่วนพันธมิตรและชุมชน ซึ่งผู้คนเหล่านี้จะต้องได้รับทั้ง

การให้อำนาจและสร้างความสามารถไปพร้อมๆ กันเพราะถ้าคนเรามีแต่อำนาจในการปฏิบัติการแต่กลับไม่มีความสามารถย่อมเปรียบได้กับ นักบินที่สติวิปลาส ซึ่งมีแต่อำนาจในการใช้เครื่องบินแต่ไม่รู้วิธีที่จะบังคับเครื่องบินให้ไปยังจุดหมาย หรืออีกนัยหนึ่ง นักบินที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนแต่ไม่ได้รับอนุญาตให้ขับเครื่องบิน ซึ่งเปรียบได้กับ นักอินทรีที่ถูกลงกรง ดังนั้นจึงต้องมีวิธีที่จะให้ทั้งอำนาจและสร้างความสามารถในการใช้อำนาจให้กับผู้คนเพื่อให้เหมาะสมกับความสำคัญที่คนมีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Marquardt ได้อธิบายถึงการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับผู้คนในองค์กรได้แก่ 1) พนักงาน (Employees) 2) ผู้บริหาร (Managers / Leaders) 3) ลูกค้า (Customers) 4) คู่ค้า (Vendor and Suppliers) 5) หุ้นส่วนพันธมิตร (Alliance Partners) และ 6) ชุมชน (Community)

1. พนักงาน

ในระบบย่อยของผู้คนในองค์กรนั้น Marquardt มีความเห็นว่าคนที่สำคัญที่สุด คือ พนักงาน ดังนั้นจึงต้องมีวิธีการต่างๆ ในการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับพนักงานดังต่อไปนี้

1.1 ปฏิบัติต่อพนักงานเสมือนกับผู้มีความสามารถ

สิ่งแรกที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องปฏิบัติคือ ปฏิบัติต่อพนักงานแบบเขาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความรับผิดชอบและมีความสามารถในการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาต่างๆ มีความสุขในงานที่รับผิดชอบรวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี

1.2 ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพ มีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้ที่เรียนรู้นั้นต้องการเสรีภาพและการสนับสนุนพนักงานที่เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้นที่จะสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และผูกพันตนเองในการเรียนรู้และสร้างผลผลิตในการทำงาน Marquardt (1996 : 103) ได้หยิบยกความเห็นของ Senge มาสนับสนุนความเห็นของเขาว่า ในองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ซึ่งผู้คนในองค์กรมีการแพร่ขยายขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานที่เขาปรารถนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นสถานที่ซึ่งรูปแบบของวิถีคิดใหม่ๆ ได้รับการบ่มเพาะ รวมทั้งเป็นสถานที่ซึ่งแรงบันดาลใจของผู้คนต่างๆ สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีอิสระพร้อมที่จะมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 ให้อำนาจในการกระทำการแทนในขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะของการพึ่งพิงน้อยลงแต่มีความรับผิดชอบและความสามารถในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น โดยมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติการและการ

ตัดสินใจออกไปยังผู้มีอำนาจกระทำการแทนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านความ
รับผิดชอบและขีดความสามารถในการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มงาน

1.4 เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากลยุทธ์และแผน

ปัจจุบันนี้ยุคสมัยที่ผู้บริหารเป็นผู้คิดและพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติได้จบสิ้นไปแล้ว ดังนั้น
พนักงานควรจะได้รับอำนาจในการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนและพัฒนา กลยุทธ์หรือ
เทคนิคต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพวกเรา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ได้รับมอบอำนาจ
ในการตัดสินใจในงานของพวกเขาย่อมมีความสามารถที่จะตัดสินใจได้ดีเท่ากับ หรือดีกว่า ผู้จัดการ
 ทั้งนี้เพราะพนักงานนั้นมีความรู้และความเชี่ยวชาญในข้อมูลจากงานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตรได้ดีกว่า

1.5 การหาจุดสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงานกับองค์กร

องค์กรนั้นต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากพนักงาน แต่พนักงานมีขีดของ
ความสามารถในการทำงานเช่นกัน ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องหาจุดสมดุลหรือความพอดี
ระหว่างสิ่งที่องค์กรต้องการกับระดับที่พนักงานสามารถให้กับองค์กรได้ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนา
ศักยภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของพนักงาน

ในประเด็นนี้ Marquardt มีความเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร
แห่งการเรียนรู้นั้นจะต้องมีสำนึกและเคารพในความต้องการทั้งทางสังคมและทางจิตใจของ
พนักงาน และแน่นอนว่าจะต้องรวมไปถึงความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจด้วย ดังนั้นวัฒนธรรม
องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันจะสร้างความเติบโต
และการเรียนรู้ให้กับพนักงาน นำไปสู่ความภูมิใจตนเองและมีพลังในการเพิ่มผลผลิต นอกเหนือจาก
วัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้แล้วองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงคุณภาพของชีวิตที่ดี
ของพนักงานด้วยโดย ให้พนักงานจัดสรรเวลาที่เหมาะสมทั้งในการทำงานและการพักผ่อนรวมถึง
เวลาที่ให้กับครอบครัวทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ

2. ผู้บริหารหรือผู้นำ

ผู้คนที่กลุ่มหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าพนักงานคือผู้บริหารหรือ
ผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการบังคับบัญชาสั่งการมาเป็นการให้อำนาจจาก
ผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้ดูแล จากการทำมือปฏิบัติเอง มาเป็นผู้วางแผนแนะนำ เป็นผู้นำแห่งการ
เปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ซึ่ง Marquardt ให้ความเห็นว่าจะต้องมีบทบาทและ
ทักษะในการเป็นผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

2.1 บทบาทของผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้

ก. ผู้นำอยู่ในฐานะของผู้ให้คำแนะนำ ผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยง ทำหน้าที่สร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้กับพนักงานในหน่วยงาน ด้วยการให้คำแนะนำ ลงมือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ฝึกสอนการทำงานและคอยดูแลอยู่ห่างๆ แบบพี่เลี้ยงสอนงาน ซึ่งบทบาทต่างๆ เหล่านี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ

ข. ผู้นำในฐานะของผู้บริหารความรู้ ทำหน้าที่กระตุ้นและช่วยเหลือให้พนักงานทำการรวบรวมจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยเข้าใจและรู้ว่าอะไรคือข้อมูลที่สำคัญที่ควรจะต้องทำการถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ ดังนั้นผู้นำจึงต้องการพัฒนาปรับปรุงความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องและอุทิศตนให้กับการเรียนรู้ตลอดเวลา

ค. ผู้นำในฐานะของนักออกแบบ ทำหน้าที่ออกแบบคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ ในการทำงานสามารถออกแบบขององค์กร ปรับเปลี่ยนรูปแบบของเครือข่ายและการทำงานของทีมน ประดิษฐ์คิดค้นนโยบายหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในหน่วยงาน เสนอร่างวัลเพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

ง. ผู้นำในฐานะของผู้ประสานงาน ทำหน้าที่ประสานการเรียนรู้ในแต่ละส่วนหรือในแต่ละหน่วยงาน โดยดึงเอาความสามารถของพนักงานแต่ละคนออกมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดของพนักงานทุกคน

2.2 ทักษะของผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้

ก. ผู้นำจะต้องมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์รวมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ข. ผู้นำจะต้องมีทักษะในการประสานงานให้การทำงานร่วมกันของพนักงานทั้งในทีมเดียวกันและระหว่างทีมเป็นไปอย่างคล่องตัว

ค. ผู้นำจะต้องมีความสามารถค้นหาเลือกสรรแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ของพนักงาน ออกมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

ง. ผู้นำจะต้องตระหนักและปฏิบัติในวิธีการคิดอย่างเป็นระบบว่าทุกสิ่งนั้นล้วนมีความเชื่อมโยงกัน ดังนั้นปัญหาต่างๆ จะต้องได้รับการแก้ไขที่รากฐาน ไม่ใช่จากลักษณะของปัญหา

จ. ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมและกล้าที่จะเสี่ยงกระทำในสิ่งใหม่ๆ

ฉ. ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจับประเด็นที่สำคัญๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนำมาจุดประกายให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และการปฏิบัติ

3. ลูกค้า

องค์กรสามารถเรียนรู้จากลูกค้าได้ เพราะลูกค้า คือ แหล่งข้อมูลและผลสะท้อนป้อนกลับที่สำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านการตลาด คู่แข่ง หรือ แนวนิยมในสินค้าและบริการก็ตาม องค์กรสามารถหาได้จากลูกค้า ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องจัดเตรียมการฝึกอบรม ให้การสนับสนุนในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ในแบบที่ลูกค้าคาดหวังทั้งในด้านคุณภาพ และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนโอกาสในการเรียนรู้ให้กับลูกค้าทั้งในด้านธุรกรรม และเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของลูกค้า ซึ่งนอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้กับลูกค้าแล้ว องค์กรยังจะได้รับความรักดีจากลูกค้าเป็นการตอบแทนด้วย ถือได้ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้องค์กรจะต้องแสวงหาผลสะท้อนป้อนกลับต่างๆ คำแนะนำ ที่ลูกค้าต่อ องค์กร และผลิตภัณฑ์ โดยการเยี่ยมองค์กรของลูกค้าเพื่อติดตามผลการนำผลิตภัณฑ์ขององค์กรไปใช้ Marquardt (1996)

4. คู่ค้าทั้งผู้จัดหาและผู้ขายสินค้า

องค์กรแห่งการเรียนรู้มองว่าผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จขององค์กรในภาพรวมของเครือข่ายธุรกิจนั้นไม่ได้เพียงแค่พนักงานและลูกค้าเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงผู้จัดหาสินค้าและผู้ขายสินค้าให้กับองค์กรด้วย ซึ่งคู่ค้าเหล่านี้สามารถเรียนรู้ถึงการบริหารจัดการที่เหมาะสมและทักษะในทางเทคนิคร่วมกับองค์กร ในการพัฒนาสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า Marquardt (1996)

5. หุ้นส่วนพันธมิตร (Alliance Partners)

(Marquardt, 1996 : 111 -112) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันของหุ้นส่วนพันธมิตร ด้วยเหตุผลที่การแข่งขันในระดับโลกเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้เกิดมีหุ้นส่วนพันธมิตรร่วมค้าระหว่างบริษัทต่างๆ ที่มีลักษณะของที่มีในระยะสั้นเกิดขึ้นมาก ซึ่งบริษัทเหล่านี้ใช้ประโยชน์จากการเป็นหุ้นส่วนพันธมิตรเพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนผลกำไรและส่วนแบ่งตลาดหรือตัดทอนรายจ่าย ประหยัดเวลา ตัดปัญหาการผลิตสินค้าที่ซ้ำซ้อนกันและแม้กระทั่งเหตุผลทางการเมือง แต่ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องการพันธมิตรที่เอื้อประโยชน์ในระยะยาวนั้นคือ การเรียนรู้ โอกาสที่ได้จากการเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆ ทั้งในธุรกิจเดียวและนอกธุรกิจล้วนเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านของนโยบาย การบริหาร วัฒนธรรมและลูกค้า ซึ่งแต่ละองค์กรสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาปรับใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นสามารถสรุปได้ว่า

การเป็นหุ้นส่วนพันธมิตรกันในระยะสั้นสามารถนำมาซึ่งการเรียนรู้ที่มีค่าและกลายเป็นความมั่งคั่งขององค์กร เป็นการลงทุนในระยะยาวอันนำมาซึ่งผลกำไรที่เป็นความสำเร็จในอนาคต

6. ชุมชน (Community)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตระหนักดีถึงผลประโยชน์มากมายที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับชุมชนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่

- 1) การที่องค์กรสร้างภาพพจน์ที่ดีของบริษัทต่อชุมชน เพื่อสร้างความเป็นมิตร
- 2) ผลประโยชน์ที่ชุมชนได้รับในการติดต่อกับบริษัททั้งในฐานะของลูกค้าหรือพนักงาน
- 3) การสร้างความเข้มแข็งให้กับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ไม่ว่าองค์กรจะตั้งอยู่ในชุมชนใด องค์กรควรจะสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีกว่าชุมชนนั้น เช่น หลีกเลี่ยงการทำลาย

สภาพแวดล้อม

4) การจัดเตรียมแรงงานในอนาคตให้กับองค์กร เช่น การรับนักเรียนเข้ามาฝึกงาน หรือการให้ทุนการศึกษา

5) เป็นโอกาสอันดีในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนทรัพยากรของชุมชน สิ่งที่ชุมชนได้รับประโยชน์จากคือ โอกาสในการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบการบริหารงานในเชิงธุรกิจและองค์กรเองก็ได้เรียนรู้ถึงวัฒนธรรมท้องถิ่นจากชุมชนด้วย เป็นการสร้างความเข้าใจในความต้องการของชุมชนที่มีวัฒนธรรมเช่นนั้น Marquardt (1996)

ดังนั้น Marquardt ได้ให้ข้อสรุปว่าการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับผู้คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น เป็นการฉายภาพว่าในปัจจุบันนี้เขตแบ่งกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หรือระหว่างบริษัทกับลูกค้า และแม้แต่ระหว่างบริษัทและคู่แข่งที่เคยมีมาแต่เดิมนั้นลดน้อยลงไป แต่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพราะทุกคนต่างก็พึ่งพากันและกันในการเรียนรู้อันเป็นการขยายขอบเขตและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรที่มีการเรียนรู้

โดยสรุปแล้วการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้บุคคลในองค์กร หมายถึง องค์กรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนในองค์กรด้วยการให้อำนาจในการตัดสินใจและสร้างความสามารถในการทำงานแก่ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้า คู่ค้า และหุ้นส่วนพันธมิตร

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารความรู้

Marquardt (1996) ได้ให้ความสำคัญกับความรู้ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรหลักในการปฏิบัติในองค์กร ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบในองค์กรทั้งวัฒนธรรมองค์กร ประเพณีในการปฏิบัติ เทคโนโลยี ระบบการทำงาน และวิธีการในการทำงานล้วนตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งสิ้น พนักงานในองค์กรต้องการความรู้ในการเพิ่มพูนความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ความรู้จึงเปรียบได้กับโภชนาการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร เป็นที่แน่นอนว่าผู้คนต่างๆ ที่เข้ามาในองค์กรนั้น เมื่อถึงวันหนึ่งพวกเขาเหล่านั้นจะต้องจากไป คงเหลือไว้แต่ความรู้อันมีค่าของพวกเราที่จะคงอยู่คู่กับองค์กรตลอดไปในระบบย่อยขององค์ความรู้ Marquardt เสนอว่าเป็นวิธีการที่จะบริหารความรู้ใน องค์กร ในด้านการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การสร้างสรรคความรู้ การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ รวมทั้งถ่ายโอนความรู้ออกไปเพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับกิจกรรมขององค์กร โดยการกระจายข้อมูลสารสนเทศนั้นควรจะมิใช่ช่องทางในการเผยแพร่ที่หลากหลาย และการบริหารความรู้นั้นต้องมีลักษณะทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ ในความเห็นของ Marquardt เขาให้ความสำคัญกับการบริหารความรู้เป็นอย่างมาก เพราะเขาเห็นว่าการบริหารความรู้เป็นหัวใจหรือแก่นแท้ของการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning)

ในองค์ประกอบย่อยการบริหารความรู้นี้ Marquardt (1996) ได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ (Knowledge Acquisition)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างสรรคความรู้ (Knowledge Creation)

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

ขั้นตอนที่ 4 การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfers and Utilization)

ขั้นตอนที่ 1 การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้

องค์กรนั้นสามารถแสวงหาความรู้ได้ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

การรวบรวมความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น การเปรียบเทียบแข่งดีกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การจัดประชุมเชิงวิชาการ การจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก ศึกษาข้อมูลจากสารสนเทศ จากสื่อต่างๆ ทั้งทางหนังสือพิมพ์ บทความ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เพื่อเฝ้าติดตามแนวโน้มในทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข่าวต่างๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่ง

ผู้อำนวยการพิเศษ ให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นเพื่อหาพันธมิตรทางธุรกิจ สำหรับการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กร ที่ดีที่สุดคือ การเปรียบเทียบแข่งดี (Benchmarking) ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่องค์กรประเมินผลวิธีการดำเนินงานที่เคยทำกันมาเสียใหม่ โดยการเปรียบเทียบกับวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดขององค์กรอื่น เพื่อปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินงานของตนให้ดีขึ้น (วิทยากร, 2543 : 26) และ Marquardt (1996 : 131) มีความเห็นว่าการเปรียบเทียบแข่งดีกับองค์กรอื่นๆ เป็นการศึกษาระบบที่สังเกตในมุมมองที่กว้างออกไปถึงวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์กรอื่นๆ ทั้งที่เป็นคู่แข่งและคู่ค้า เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถนำมาเป็นเครื่องมือและกระบวนการที่องค์กรใช้ในการยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกด้วย

ส่วนการแสวงหาและรวบรวมความรู้จากภายในองค์กร เป็นการแสวงหาความรู้จากทุกๆ สิ่งในองค์กร โดยไร้ซึ่งขีดจำกัดในด้านสายงาน พนักงานในทุกส่วนและทุกแผนกสามารถถ่ายโอน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันได้ เพื่อสร้างการไหลเวียนของกระแสน้ำความรู้ พนักงานจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานที่ผ่านมาอันเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สาระสำคัญของกระบวนการแสวงหาความรู้นั้นมี 2 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะของการถ่ายทอดความรู้นั้นไม่ได้มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดที่ชัดเจน จะต้องมีการแปลงข้อมูล สารสนเทศไปเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งการแปลงข้อมูลนี้ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐาน ค่านิยมขององค์กรนั้นๆ 2) การแสวงหาความรู้เพื่อให้ได้มานั้นในบางครั้งไม่ได้ เกิดขึ้นโดยจงใจ ความรู้หรือการเรียนรู้หลายๆ เรื่องเกิดจากความบังเอิญ (Marquardt , 1996 : 132-133)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างสรรค์ความรู้ (Knowledge Creation)

Marquardt (1996) ได้อธิบายให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการสร้างสรรค์ความรู้กับการแสวงหาความรู้ไว้ว่า การแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้นั้นมีลักษณะของการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งที่รับรู้ (Adaptive) แต่การสร้างสรรค์ความรู้นั้น มีลักษณะของการก่อกำเนิดสิ่งใหม่ๆ (Generative) ดังนั้นการสร้างความรู้ของผู้คนในองค์กรจึงสามารถเกิดขึ้นได้กับพนักงานในทุกส่วนขององค์กร ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในแผนกค้นคว้าและวิจัยเท่านั้น

2.1 รูปแบบของการสร้างสรรค์ความรู้

Nonaka (1991 อ้างถึงใน Marquardt, 1996) ได้จำแนกรูปแบบของการ สร้างสรรค์ความรู้ 4 รูปแบบที่เกิดขึ้นจากองค์ความรู้ 2 รูปแบบ ที่เรียกว่า องค์ความรู้แบบมีนัย (Tacit Knowledge) และองค์ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่ร่วมกันสร้างและเพิ่มพูนความรู้ขององค์กร

องค์ความรู้แบบมีนัยนั้น หมายถึง ความรู้ที่คนเรามีอยู่ในภายในตน แต่ยากที่จะแสดงหรือถ่ายทอดออกมาอย่างชัดเจน ส่วนองค์ความรู้แบบชัดแจ้งนั้นหมายถึงรูปแบบองค์ความรู้ที่มีลักษณะเป็นทางการเห็นได้ มีระบบและง่ายต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

รูปแบบที่ 1 การสร้างองค์ความรู้จากองค์ความรู้ที่แบบมีนัย (Tacit to Tacit Creation) เช่น การเรียนรู้จากผู้ชำนาญไปสู่เด็กฝึกหัด เป็นการถ่ายทอดผ่านการปฏิบัติเพราะ องค์ความรู้แบบมีนัยนั้นเป็นทักษะความชำนาญที่เกิดขึ้นภายในตัวตน และยากที่จะอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ แต่สามารถถ่ายทอดได้จากการทดลองปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะเฉพาะตน และต้องมีความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างผู้เรียนกับผู้ถ่ายทอด ซึ่งความรู้แบบนี้ยากที่จะถ่ายทอดให้ทั่วทั้งองค์กร

รูปแบบที่ 2 การสร้างองค์ความรู้จากองค์ความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit to Explicit Creation of Knowledge) องค์ความรู้แบบชัดแจ้งเป็นความรู้ที่ได้จากองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นมาแล้ว และมีความชัดเจนและเป็นระบบสามารถถ่ายทอดได้ง่ายทั้งที่เป็นคำพูด กรอบแนวคิดที่เห็นได้ชัด สามารถอธิบายได้เกิดเป็นความรู้ใหม่ขึ้นและสามารถถ่ายทอดต่อไปได้ทั่วทั้งองค์กร เช่น ระบบหรือกระบวนการในการทำงานต่างๆ

รูปแบบที่ 3 การสร้างองค์ความรู้โดยองค์ความรู้แบบมีนัยถ่ายทอดไปเป็นองค์ความรู้แบบชัดแจ้ง (Tacit to Explicit of Knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนที่ได้คิดค้น องค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วนำมาพัฒนาด้วยทักษะเฉพาะตัวของเขาเองเกิดเป็นองค์ความรู้แบบมีนัย ก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ซึ่งสามารถถ่ายทอดความรู้ออกไปได้ทั่วทั้งองค์กร เช่น การที่นักการเงินสร้างระบบการควบคุมงบประมาณแบบใหม่โดยพัฒนาจากความรู้ทางการเงิน ให้ข้อสังเกตว่าชาวญี่ปุ่นเชี่ยวชาญในการพัฒนาความรู้แบบนี้

รูปแบบที่ 4 การสร้างองค์ความรู้ด้วยองค์ความรู้แบบชัดแจ้ง ถ่ายทอดไปเป็น องค์ความรู้แบบมีนัย (Explicit to Tacit Creation of Knowledge) คือการที่สมาชิกทุกคนในองค์กรต่างเข้าใจและได้เรียนรู้ในองค์ความรู้แบบชัดแจ้ง หรือกระบวนการต่างๆ ที่ปฏิบัติกันมา แต่มีพนักงานบางคนสามารถนำไปพัฒนาด้วยทักษะเฉพาะตนเองเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่แบบมีนัย ซึ่งสามารถถ่ายทอดได้ด้วยการสังเกตและปฏิบัติจริงเท่านั้น

2.2 วิธีในการสร้างองค์ความรู้

Marquardt (1996) ได้นำเสนอถึงวิธีในการสร้างองค์ความรู้ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) 2) การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) 3) การทดลองปฏิบัติ (Experimentation) 4) การเรียนรู้ที่ผ่านมา

2.2.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง โดยอยู่ในรูปสมการ ดังนี้

การเรียนรู้ = การปฏิบัติตามคำแนะนำ + การตั้งคำถาม

หมายถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความรู้ที่ได้มา

2.2.2 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คือ การที่รู้ว่าแก้ไขปัญหาได้อย่างไรใช้เครื่องมืออะไร ซึ่งพนักงานต้องเรียนรู้ในการรวบรวมข้อมูล หาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาทั้งผลดีและผลเสีย แล้วจึงทำการวางแผนเพื่อปฏิบัติ

2.2.3 การทดลองปฏิบัติ นั้นแตกต่างจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบในจุดที่ว่า การทดลองปฏิบัติไม่ได้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริง แต่เป็นเรื่องของโอกาสและการเปิดกว้างในการเรียนรู้ เช่น โครงการนำร่องต่างๆ ของแผนกคั้นคว่ำและวิจัย

2.2.4 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งที่เป็นความสำเร็จ และความล้มเหลว การนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพิจารณาเก็บข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่มีการถ่ายโอนและบันทึกการเรียนรู้ที่ได้เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval)

Marquardt (1996) อธิบายว่าในการเก็บรักษาและสืบค้นองค์ความรู้ที่องค์กรจะต้องมีทั้งความรู้และความเข้าใจว่า องค์ความรู้ใดที่มีความสำคัญควรค่าแก่การเก็บรักษาไว้เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อต้องการ เช่น การเขียน รายงานการวิจัย การทดลอง ผลสะท้อนของปฏิบัติการต่างๆ ซึ่งต้องการอาศัยทั้งกระบวนการทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติของคนในองค์กร เช่น ความทรงจำของแต่ละบุคคล ข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ วิธีการเก็บรักษาที่ดีนั้นมีความสำคัญเท่ากับการนำข้อมูลนั้นกลับมาใช้ประโยชน์ แต่ข้อพึงระวังคือทำอย่างไรให้ข้อมูลที่นำกลับมาใช้นั้นไม่ผิดเพี้ยนไปจากข้อมูลที่เก็บรักษาไว้ ทางแก้คือ สร้างระบบในการจัดเก็บ โดยคำนึงถึงความจำเป็นการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของงาน ความเชี่ยวชาญของผู้ใช้ การใช้ประโยชน์จากข้อมูล และสถานที่ในการเก็บรักษาข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization)

ในมุมมองของ Marquardt (1996) เมื่อข้อมูลสารสนเทศมีจำนวนมากเท่าใดการถ่ายโอนความรู้ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะขาดเสียมิได้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการแพร่กระจายความรู้ออกไปให้ทั่วถึงตลอดทั้งองค์กร ทั้งโดยอาศัยกลไกในการทำงาน การใช้อิเล็กทรอนิกส์ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคล และการถ่ายโอนความรู้ความสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตั้งใจและ

ความบังเอิญ การถ่ายโอนความรู้โดยจงใจ ได้แก่ การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมภายใน การสรุปงาน สื่อสิ่งพิมพ์ในองค์กร การเยี่ยมชมการปฏิบัติงานของแผนกต่างๆ การหมุนเวียนงาน วิธีที่เลี้ยงสอนงาน ส่วนการถ่ายโอนความรู้โดยความบังเอิญอาจเกิดขึ้นได้ผ่านช่องทางต่างๆ เหล่านี้ ตำนานหรือเรื่องเล่าขาน กลุ่มทำงาน และเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการอย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยหลายๆ อย่างที่เป็นอุปสรรคการถ่ายโอนความรู้ในองค์กร เช่น เรื่องของค่าใช้จ่าย ขีดจำกัดในการเรียนรู้ของผู้รับการถ่ายโอน ข้อมูลที่ซ้ำเกินไป ข้อมูลที่ถูกบิดเบือนทั้งโดยจงใจและไม่จงใจ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วการบริหารความรู้ หมายถึง การที่องค์กรแสวงหาและสร้างสรรค์ความรู้จากแหล่งทั้งภายในและภายนอก นำมาจัดเก็บ สืบค้นและถ่ายโอน เพื่อให้ความรู้นั้นแพร่กระจายไปสู่สมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

Quinn (1992 อ้างถึงใน Marquardt , 1996) อธิบายถึงความสำคัญของเทคโนโลยีไว้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารความรู้ขององค์กร ทั้งนี้ความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยีสามารถนำมาใช้ได้นั้นต้องอาศัยการเข้าถึงทั้งศิลปะและศาสตร์ในการเรียนรู้ทั้งในเรื่องของการค้นพบ การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ ดังนั้นในองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับข้อค้นพบต่างๆ ในงานวิจัย และแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาคนทำงาน และจิตวิทยา รวมทั้งเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อให้ผู้คนในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้โดยปราศจากการแบ่งแยก

ระบบย่อยของเทคโนโลยีในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นโครงข่ายการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเกิดการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โครงข่ายข้อมูลสารสนเทศนี้เป็นกระบวนการที่ใช้เทคนิคที่มีระบบและโครงสร้างของการร่วมมือระหว่างกันในการฝึกสอนให้คำแนะนำ ประสานงาน และทักษะทางความรู้อื่นๆ นอกจากนี้ระบบย่อยของเทคโนโลยียังรวมไปถึง เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่ใช้สำหรับการเรียนรู้ เช่น การสื่อสารผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Marquardt ,1996:158)

Marquardt (1996) ได้สรุปมิติย่อยของเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่ามี 3 มิติ ได้แก่ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) 2) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology-Based Learning) 3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support System) ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

วิทยาการ เชียงกุล (2543) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า เป็นการค้นคิดและพัฒนาความสามารถของคอมพิวเตอร์ ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ และการสื่อสาร โทรคมนาคม ที่ทำให้มนุษย์เราสามารถสร้างเก็บและสื่อสารข้อมูลข่าวสาร (ข้อความ ตัวเลข เสียง ภาพ) ได้อย่างกว้างขวางสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

Marquardt (1996) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ซึ่งนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งการสร้างหรือสรรหา ข้อมูลจัดเก็บ สืบค้น ถ่ายโอน และมีการประยุกต์ข้อมูลใช้เหล่านี้ระหว่างเครื่องจักรกับคนในองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเป็นโอกาสในเชิงกลยุทธ์แบบใหม่สำหรับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นมีลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (Automate) ซึ่งมีข้อดีคือ ประหยัดค่าใช้จ่าย
2. เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Informate) ที่ให้ข้อมูลในกระบวนการทำงานจนเสร็จสิ้น สามารถสร้างข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากการทำงานและสามารถพัฒนาข้อมูลออกไปได้อีกด้วย
3. สามารถเปลี่ยนแปลงสภาพตนเองจากรูปแบบหนึ่งไปเป็นรูปแบบอื่นๆได้ (Transform) ข้อดีคือ สามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงข้อมูล เพื่อสร้างข้อมูลใหม่ๆ

เทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ภายใต้หลักการบริหารและการควบคุมส่งผลให้องค์กรสามารถผลิต ประสานงาน และบริหารจัดการได้ดีขึ้นและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กร ยกเลิกหลักการเก่าๆ ในด้านการบริหาร การพัฒนา การเรียนรู้ไปสู่หลักการใหม่ๆ ในการบริหาร เช่น ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นได้ในทุกเวลาและสถานที่ ขึ้นอยู่กับความต้องการซึ่งทำให้คนธรรมดาสามารถทำงานแบบผู้เชี่ยวชาญได้ทำให้ องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากการกระจายอำนาจได้อย่างเต็มที่ เพราะการตัดสินใจนั้นถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในงานของทุกคน พนักงานที่ปฏิบัติงานภาคสนามรับและส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานกลางได้ในทุกสถานที่อีกทั้งยังช่วยให้ทุกสถานที่อีกทั้งยังช่วยให้บทวนแผนการทำงานได้ตลอดเวลา

1.) เทคโนโลยีสารสนเทศกับไหลเวียนของความรู้

เทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเป็นกลไกสำคัญสำหรับการถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กร ด้วยเหตุผลประการที่ 1 ผู้คนมีอิสระในการติดต่อระหว่างกันเพราะเทคโนโลยีช่วยลดอุปสรรคในด้านพรมแดนและสายการบังคับบัญชา ประการที่ 2 ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยตรงในทุกเวลา และสถานที่ด้วยการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail) การประชุมผ่านระบบ เครือข่าย

(Video Conference) ประการที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยอำนวยความสะดวกและให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานภาคสนาม ผู้คนในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้นผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งถือว่าการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและขอบข่ายของการควบคุม

2.) ผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อองค์กร

Morton (1991 อ้างถึงใน Marquardt, 1996) ได้จำแนกผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการเรียนรู้ขององค์กรไว้ 6 ประการดังนี้

2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงาน ในเรื่องของสายการผลิต การประสานงาน และการบริหารงาน เช่น การนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าทำให้การประสานงานระหว่างสายการผลิตมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพราะไร้ซึ่งขีดจำกัดทั้งด้านระยะทางและเส้นแบ่งเวลา (Time Zone) เนื่องจากเทคโนโลยีการสื่อสารผ่านระบบดาวเทียมที่เอื้ออำนวยการเข้าถึงเทคโนโลยีฐานข้อมูลต่างๆ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง เช่นเดียวกับการบริหารงานผู้บริหารในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศอาศัยความสะดวกจากเทคโนโลยีติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสามารถดูแลและให้คำปรึกษากับสมาชิกในองค์กรได้อย่างใกล้ชิด

2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการบูรณาการงานทุกส่วนในองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้ทุกส่วนและทุกระดับในองค์กรสามารถทำงานเชื่อมโยงสอดคล้องกันได้ใน 4 รูปแบบ ได้แก่

2.2.1 ภายในสายโซ่แห่งคุณค่า (Within Value Chain) วิทยาการ เชิงกุล (2543:294) ได้ให้ความหมายของสายโซ่แห่งคุณค่าว่า เป็นการประสานกิจกรรมหลายอย่างของบริษัทเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า สำหรับคำอธิบายที่ Marquardt (1996:161) ให้ไว้คือ หมายถึงการทำงานที่เชื่อมโยงประสานกันในทุกขั้นตอนของทุกหน่วยในองค์กรตั้งแต่ การออกแบบที่มีวิศวกรผู้ควบคุมการผลิต และฝ่ายผลิตได้ร่วมกันทำงานด้วยการเชื่อมโยงจนเป็นทีมเดียวกัน โดยความช่วยเหลือของเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.2 ณ จุดสุดท้ายของสายโซ่แห่งคุณค่า (End to End Links to Value Chain) เป็นการประสานงานร่วมกันระหว่างองค์กรในธุรกิจที่มีลักษณะการผลิตแบบ Just In Time Production ซึ่งหมายถึงแนวทางในการบริหารกระบวนการผลิตแบบญี่ปุ่นซึ่งพยายามจะให้วัตถุดิบเข้ามาทันความต้องการใช้พอดีอย่างสม่ำเสมอ ไม่สะสมไว้ล่วงหน้านาน วิธีนี้จะช่วยลดต้นทุนและพัฒนาคุณภาพการทำงาน ดังนั้นการติดต่อระหว่างองค์กรในการผลิตแบบนี้จะต้องพึ่งพาข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว

การสลับสับเปลี่ยนสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain Substitution) การทำงานแทนที่กันหรือสลับหน้าที่กันของผู้รับเหมาช่วง (Subcontract) หรือพันธมิตรคู่ค้า (Alliance) สามารถทำได้ดีถ้ามีเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย

2.2.3 ตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Markets) เป็นการสร้างศูนย์กลางในการติดต่อแลกเปลี่ยนเสมือนเป็นตลาดกลางที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่มีการเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี เช่นระบบการจองตั๋วเครื่องบิน

เห็นได้ว่าการบูรณาการเชื่อมโยงด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 4 แบบดังกล่าวล้วนแต่มีส่วนช่วยสร้างความชำนาญให้กับทั้งพนักงานและองค์กร

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้บรรยากาศในการแข่งขันเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การตรวจสอบข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นไปอย่างง่ายดาย ทำให้องค์กรก้าวหน้าทันสถานการณ์ความเคลื่อนไหวของธุรกิจได้ทันเป็นผลให้บรรยากาศในการแข่งขันระหว่างธุรกิจเปลี่ยนไปในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ

2.4 เทคโนโลยีสารสนเทศคือโอกาสในเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ ช่วยสนับสนุนและสร้างความคล่องตัวในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ๆ

2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศมีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงรากฐานของ องค์กร เมื่อมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปใช้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการบริหารและโครงสร้างองค์กร เพราะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายอำนาจหน้าที่และการควบคุม

2.6 เทคโนโลยีสารสนเทศผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กรเพราะผู้นำจะต้องปรับองค์กรให้ก้าวตามเทคโนโลยีที่องค์กรนำมาใช้เพื่อก้าวไปสู่การแข่งขันในระดับโลก

3.) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology Based Learning)

Marquardt (1996) สรุปว่าองค์กรในศตวรรษที่ 21 จะต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ สื่อประสม (Multimedia) การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) โดยที่การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยีนั้นต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นหลักสูตรเฉพาะ (Modular) เน้นที่ทักษะเดียว (Single Skill) มากกว่าการเรียนรู้ในหลายๆ ทักษะ สามารถเข้าถึงผู้เรียนรู้ได้หลายทาง (Multisensory) ด้วยการใช้ทั้ง ภาพ แสง สี เสียง สัมผัส ต้องมีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายพกพา (Portable) ถ่ายทอด (Transferable) การเรียนรู้ได้ไม่ว่าจะอยู่ในภาษาหรือวัฒนธรรมใด รวมทั้งสามารถตัดตอนได้ (Interruptible) คือสามารถที่จะหยุดและเริ่มต้นใหม่ได้ง่ายเพื่อการทบทวนเฉพาะจุดที่ไม่เข้าใจ

สำหรับการเรียนรู้ทางไกล Marquardt (1996) ได้อธิบายว่าเป็นการใช้วิดีโอเป็นเครื่องมือในการสื่อสารด้วยระบบ 2 ทางโต้ตอบกันได้ คือ ระหว่างผู้ให้การอบรมและผู้เรียน (Interactive) และ วิดีโอที่เป็นการสื่อสารทางเดียว คือ จากผู้ให้การอบรมทางเดียว

การเรียนรู้บนพื้นฐานทางเทคโนโลยีนี้จะมีพนักงานในองค์กรเป็นผู้ควบคุมจัดการผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น ห้องจำลองสถานการณ์ (Simulator) เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานให้เปิดกว้างกว่าการฝึกอบรมโดยผ่านศูนย์กลางการเรียนรู้ที่หน่วยฝึกอบรมทำให้พนักงานมีอิสระในการเรียนรู้ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่จำเป็นในการทำงานใน องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ ดังนั้นการเรียนรู้จากเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องเป็นการเรียนรู้เพื่อการสร้างสรรค์เพิ่มพูนการเรียนรู้ไปเรื่อยๆ อันจะนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับการดำเนินงาน ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยการมุ่งเน้นไปที่สูตรการพัฒนาทักษะในการ สื่อสารระหว่างกัน (Interpersonal Skills) การคิดอย่างเป็นระบบ (Critical Thinking Skills) และการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ (Generative Learning) อันเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้และที่เหนือสิ่งอื่นใดความสำคัญของการเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยีคือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้ อย่างเห็นได้ชัดที่สุด Marquardt (1996)

4.) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems)

ในความเห็นของ Marquardt (1996) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์นี้เป็นเครื่องมือหลายๆ อย่างของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยแท้จริงแล้วระบบปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์นี้มีทั้งระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการปฏิบัติโดยมนุษย์ เป็นระบบที่ช่วยสนับสนุนพนักงานในการเรียนรู้และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ระบบการปฏิบัติการโดยมนุษย์เป็นผู้จัดการนั้นจะต้องมีผู้ฝึกสอน และคู่มือแนะนำการทำงาน แต่ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์นั้นใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำข้อมูล จัดเก็บและกระจายความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์กร ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับดีที่สุดในเวลาอันรวดเร็วโดยใช้แรงคนเพียงน้อยนิด

วัตถุประสงค์ของระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ในความเห็นของ Gery (1991 อ้างถึงใน Marquardt, 1996) คือ การจัดหาข้อมูลทุกสิ่งที่เป็นต่อการสร้างผลการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ในจุดที่ต้องการ อันที่จริงระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ คือ การออกแบบโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับกระบวนการในการปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมโยงกัน แต่ใช้

คอมพิวเตอร์เป็นหน่วยจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลในการทำงาน เช่น การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยงานในสายการผลิตมันฝรั่งในโรงงาน ในการดำเนินการผลิตและการซ่อมแซมบางส่วนในกระบวนการผลิตเชื่อมโยงไปยังแผนกบริการลูกค้า ซึ่งจะช่วยดูแลปัญหาของลูกค้าและเช็คกลับมาที่สายการผลิตตามกระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

1. องค์ประกอบ 9 ประการของระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์

Levin (1995 อ้างใน Marquardt, 1996) ได้จำแนกถึงลักษณะของระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ไว้ว่า มีองค์ประกอบ 9 ประการ ได้แก่

1.1 แหล่งข้อมูลด้านความสามารถ (Competency Profile) ทำการบันทึกข้อมูลที่สำคัญๆของพนักงานเก็บไว้เช่น ข้อมูลด้านความรู้ ทักษะ และระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย วัตถุประสงค์ 2 ประการของแหล่งข้อมูลนี้คือ 1. เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานที่ทำการตัดสินใจในงานนั้นๆ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ และอำนาจความรับผิดชอบ หรือได้รับการฝึกอบรมมาสำหรับงานนั้นหรือไม่ 2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

1.2 ฐานข้อมูลความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expert Knowledge Base) ระบบจะต้องระบุถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญในด้านที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ข้อมูลภายนอกองค์กรนั้นสามารถนำมาจัดทำให้เป็นรายละเอียดต่างๆ ให้เป็นข้อมูลที่เป็นแผนที่และโครงสร้างในการปฏิบัติงานได้ เช่น ข้อมูลทางการตลาด ข้อมูลของลูกค้าและคู่แข่ง ข้อมูลทางการเงิน เป็นต้น

1.3 ให้ความช่วยเหลือผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (On-Line Help) ทำการเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญเข้าด้วยกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถเชื่อมต่อเข้าไปค้นหาข้อมูลฐานข้อมูลความรู้ได้ทันที

1.4 เชื่อมโยงโปรแกรมการฝึกอบรมเข้ากับการช่วยเหลือในการทำงาน (Integrated Training) เพื่อให้เป็นข้อมูลต่างๆ ที่ช่วยในการตัดสินใจว่าควรจะดำเนินการอย่างไร และควรจะใช้วิธีการแก้ไขปัญหายังไร

1.5 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการอ้างอิง (Electronic Integrate Reference System) ซึ่งสามารถช่วยให้การค้นหาข้อมูลต่างๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ในรูปของเอกสารต่างๆ เช่นการบำรุงรักษาเครื่องมือรายละเอียดการดำเนินการ และคู่มือแนะนำกระบวนการทำงาน ประวัติ รายละเอียดของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เฉพาะทาง

1.6 เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (On – Line Documentation) เป็นการสร้างรูปแบบของเอกสารที่สามารถเข้าไปแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน ข้อมูลให้ทันสมัยได้ นำไปเชื่อมโยงกับข้อมูลอื่นๆ ในฐานะข้อมูลความรู้

1.7 ระบบตรวจสอบ ประเมินผล และสำรวจผลสะท้อนของการทำงาน (Monitoring Assessment and Feedback System) เป็นระบบข้อมูลที่พนักงานผู้ปฏิบัติการสามารถทำการตรวจเช็คผลการทำงานของตนเองได้ เพื่อให้สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้ทันเวลา และทำให้ผู้บริหารรู้ได้ถึงระดับความสามารถของพนักงาน

1.8 มีการเชื่อมโยงกับโปรแกรมการทำงานนอกระบบ (Line To External Application) เช่น เชื่อมต่อกับโปรแกรมการพิมพ์ หรือโปรแกรมการคำนวณ เพื่อที่ว่าพนักงานสามารถทำรายงาน พิมพ์เป็นจดหมายแล้วส่งข้อมูลกลับเข้าไปที่ระบบได้เลย

1.9 มีลักษณะข้อมูลสารสนเทศที่จัดอย่างเป็นระบบ (System Information) เพราะได้รับการออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ง่ายในการนำข้อมูลมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน ดังนั้นการปรับข้อมูลให้ทันสมัยควรจะทำให้ได้โดยสะดวก และเพื่อให้ผู้ใช้สามารถปฏิบัติตามได้ควรมีคำแนะนำวิธีใช้ระบบในการสืบค้นข้อมูล

ถึงแม้ว่าระบบสนับสนุนปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์จะตั้งมีองค์ประกอบครบทั้ง 9 ประการ อย่างไรก็ตามระบบที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์นี้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเอกเทศ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องทำหน้าที่ดูแล บำรุงรักษา เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับอิเล็กทรอนิกส์เป็นไปอย่างราบรื่นและเต็มศักยภาพ

2. ประโยชน์ที่ได้รับจากระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์

Marquardt (1996) ได้สรุปให้เห็นประโยชน์ของระบบสนับสนุนปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ไว้ว่ามีดังนี้

- 2.1 ช่วยในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น นอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับ
- 2.2 สามารถให้ความช่วยเหลือพนักงานในการปฏิบัติงานได้ทันต่อความต้องการ
- 2.3 ให้ความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานและยังเป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจอีกด้วย
- 2.4 นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญให้กับผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยงสอนงาน
- 2.5 กระตุ้นให้เกิดการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานจริงและคงไว้ซึ่งการเรียนรู้ที่ได้รับนั้น

2.6 ประหยัดระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมถึงการลดจำนวนของเอกสารต่างๆ เช่น คู่มือ ในประเมินผล ไรททดสอบ

2.7 ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

2.8 ทำให้องค์กรสามารถให้การฝึกอบรมกับพนักงานที่มีปัญหาได้ง่ายขึ้น เช่น พวกที่ปิดกั้นตนเอง หรือมักจะปฏิเสธในการเรียนรู้

2.9 เพิ่มความรู้สึกในการพึ่งพาตนเองให้กับพนักงาน เพราะพวกเขาได้รับอำนาจมากขึ้นในการใช้เทคโนโลยี

3. ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์และกระบวนการในการเรียนรู้ขององค์กร

Marquardt (1996) อธิบายว่าระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์สามารถสร้างโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้

3.1 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการออกแบบให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน (Performance - Centered Design) ให้โอกาสพนักงานในทุกระดับสามารถแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์เป็นการปฏิบัติงาน (Performance) เพราะว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทักษะให้กับพนักงานทั้งในด้านสติปัญญา และการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานด้วยการสนับสนุนข้อมูลต่างๆ หรือ องค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานของพนักงาน

3.3 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์เป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล (Individual Learning) ระบบทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ใน 3 ด้าน ได้แก่

3.3.1 ด้านพฤติกรรมโดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน หลังจากทราบถึงผลกระทบในการทำงานของตนเองผ่านระบบๆ

3.3.2 ด้านการเตรียมพร้อม ก่อนการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถทบทวนศึกษารายละเอียดของการทำงานก่อนการลงมือปฏิบัติจริงได้

3.3.3 ทบทวนผลสะท้อนของการทำงานพนักงานสามารถทบทวนการทำงานที่ได้ทำไปแล้ว

3.4 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้นได้ (Generation of New Knowledge) จากการทำงานในระบบสนับสนุนๆ ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ วิธีการและกระบวนการในการทำงานได้

3.5 ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์สามารถจัดเก็บองค์ความรู้ (Knowledge Capture) ความรู้ใหม่ต่างๆ ที่ปัจเจกบุคคลหรือทีมได้รับ ระบบสนับสนุนฯ สามารถจัดเก็บไว้ได้ เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสาร การใช้ฐานข้อมูลร่วมกัน

นอกจากนี้ Marquardt (1996) ได้อธิบายถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการเรียนรู้ของสหรัฐอเมริกาในปัจจุบันว่าเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมืออันทรงพลังขององค์กร เทคโนโลยีเหล่านี้ได้นำข้อมูลในแผ่นบันทึกข้อมูล (CD-ROM) เข้าไปเชื่อมโยงกับระบบเครือข่ายและใช้งานผ่านฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของการเรียนรู้ออกไปอย่างกว้างขวาง ด้วยเหตุนี้องค์กรหลายๆ แห่งจึงพยายามแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการเชื่อมโยงการใช้สื่อหลายทางเข้าด้วยกันเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยค่าใช้จ่ายที่น้อยลง และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ข้อดีของการเชื่อมโยงประสานกันระหว่างเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานกับการเรียนรู้นั้น คือ ช่วยปรับปรุงความสามารถในการจดจำข้อมูลของผู้เรียนที่มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้มากขึ้น และแน่นอนว่าจะเป็นการก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้นกว่าวิธีเดิม

โดยสรุปแล้วการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้สมาชิกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการฝึกอบรมพนักงาน และองค์กรนำระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

5.3 คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรที่มีการเรียนรู้นั้นเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น เป็นพลวัตที่ไม่หยุดนิ่งหรือไม่พึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ นอกจากนั้นสมาชิกขององค์กรต้องมีการขวนขวายหาความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Marquardt และ Reynolds (1994) ได้เสนอประเด็นเพื่อพิจารณาถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปกำหนดเป็นข้อปฏิบัติหรือกิจกรรมขององค์กรได้ เพื่อให้ภาพลักษณะขององค์กรแห่งการศึกษาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การมองเห็นโอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความสร้างความสำเร็จก้าวหน้า

1. มีการสร้างความเข้าใจใหม่ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลาง จากวิธีการหยั่งรู้คาดคะเน
2. สามารถปรับตัวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
3. การสนับสนุนให้พนักงานในระดับล่างสุดมีโอกาส และความสามารถอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้

4. การสนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์กร
5. ต้องสร้างวัฒนธรรมของการใช้แรงเสริมและการเปิดเผยข้อมูลขององค์กร
6. มีมุมมองโดยภาพรวมและเป็นระบบ ที่เห็นและเข้าใจในระบบ กระบวนการ และความสัมพันธ์ต่างๆ ขององค์กร
7. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมทั้งองค์กร
8. มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่พนักงานในองค์กร
9. มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองปฏิบัติที่คิดดีแล้ว
10. มีระบบต่างๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในธุรกิจ
11. คำนึงถึงความต้องการความคาดหวังของผู้ใช้บริการ
12. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
13. มีการเชื่อมโยงการพัฒนาพนักงานให้เข้ากับการพัฒนาองค์กรโดยภาพรวม
14. มีการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรทางด้านเทคโนโลยี
15. มีการสร้างเครือข่ายภายในธุรกิจของชุมชน
16. ให้โอกาสเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์
17. คัดค้านแนวปฏิบัติต่างๆ ที่จะทำให้การทำงานล่าช้า
18. มีการให้รางวัลในการนำเสนอความคิดริเริ่ม และจัดตั้งโครงการสำหรับรองรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
19. สร้างความไว้วางใจในกันและกันให้เกิดทั่วทั้งองค์กร
20. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
21. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานทุกรูปแบบ
22. มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลายๆ ส่วนงาน
23. มีการใช้ระบบการสำรวจและประเมินทักษะถึงสมรรถนะในการเรียนรู้
24. มีการมององค์กรว่ามีความสามารถในการเรียนรู้และเติบโตได้
25. มองว่าเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคะเนไว้ก่อนเป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สำรวจผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังต่อไปนี้
 กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง
 การเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพโดยใช้กรอบแนวคิด คือคุณลักษณะส่วนบุคคลของ
 พนักงานในโรงพยาบาลทุกระดับตำแหน่งและทุกสายงาน กับองค์ประกอบ 5 ประการในการพัฒนา
 ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt พบว่า (1) พนักงาน
 โรงพยาบาลกรุงเทพมีความคิดเห็นว่าคุณภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร
 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกในแต่ละองค์ประกอบสามารถจัดเรียงลำดับ
 ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้ อันดับแรกคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้
 (Learning Dynamics) คะแนนอยู่ในระดับมาก อันดับรองมาคือด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
 (Organization Transformation) คะแนนอยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่
 บุคคล (People Empowerment) คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสี่คือ ด้านการจัดการความรู้
 (Knowledge Management) คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้
 เทคโนโลยี (Technology Application) (2) ความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ
 ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการ
 พัฒนาสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ชนกพรพรรณ ดิลกโกมล (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการ
 เรียนรู้ : กรณีศึกษา บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล
 ของพนักงานในบริษัท ทุกระดับตำแหน่ง กับองค์ประกอบ 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการ
 เรียนรู้ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt พบว่า โดยภาพรวมแล้วองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่
 นำไปปฏิบัติในบริษัท เบ็ทเทอร์ ฟาร์ม จำกัด คะแนนอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละ
 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ คะแนนอยู่ในระดับ
 ปานกลาง อันดับรองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี คะแนนอยู่ระดับปานกลาง อันดับสามคือ
 ด้านการบริหารความรู้ คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อันดับสี่คือ ด้านการให้อำนาจและสร้าง
 ความสามารถให้แก่บุคคล คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายการปรับเปลี่ยนองค์กร
 คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

เสนิศ หงษ์ทอง (2546) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กร
 แห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน
 ใหญ่ โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในตำแหน่งต่างๆจากหน่วยงาน
 ธุรกิจ หน่วยงานสนับสนุน ธุรกิจและหน่วยงานสนับสนุนของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ที่สังกัดสำนักงานใหญ่ 4 หน่วยงาน กับองค์ประกอบ 5 ประการในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง การรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทหน่วยงานที่สังกัด แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม อายุ ตำแหน่ง และอายุงานไม่มีความแตกต่างกัน

กิตติวรรณ ชาตรีอดิเรก (2545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องสมรรถภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัด โดยกรอบแนวคิดคือคุณลักษณะของพนักงานรายเดือนของบริษัท XYZ จำกัด กับองค์ประกอบ 5 ประการ ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีสมรรถภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูง ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 1 ด้านการจัดการความรู้ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 2 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 3 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 4 และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 6 แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

6.1 ความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวัง อย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน มีความเพียรพยายามมีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (ประมวลและกลั่นกรองจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งพระราชทานในวโรกาสต่าง ๆ รวมทั้ง

พระราชดำรัสอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำไปเผยแพร่ เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2542 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายและประชาชนโดยทั่วไป)

6.2 หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดใจและการกระทำ โดยมีหลักพิจารณาอยู่ด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. **กรอบแนวคิด** เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2. **คุณลักษณะ** เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

3. **คำนิยาม** ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อมๆกัน ดังนี้

- ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

- ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

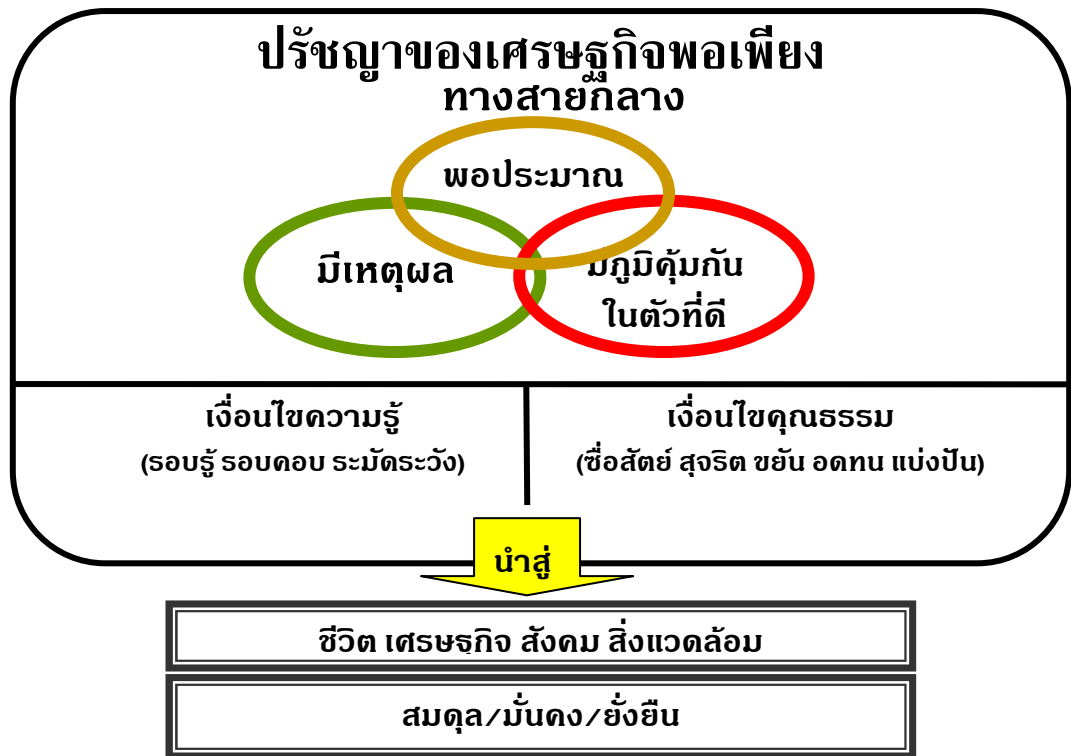
- การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. **เงื่อนไข** การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

- เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้ เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

- เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ และไม่ตระหนี่

5. แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี



แผนภูมิที่ 14 สรุปหลักการสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3 ห่วง 2 เงื่อนไข)

6.3 การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางปฏิบัติของทฤษฎีใหม่เป็นแนวทางในการพัฒนาที่นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งตนเอง ในระดับต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน โดยลดความเสี่ยงเกี่ยวกับการผันแปรของธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ โดยอาศัยความพอประมาณและความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ ความเพียรและความอดทน สติปัญญา การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามัคคี

เศรษฐกิจพอเพียงมีความหมายกว้างกว่าทฤษฎีใหม่โดยที่ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบแนวคิดที่ชี้นำหลักการและแนวทางปฏิบัติของทฤษฎีใหม่ ในขณะที่แนวพระราชดำริเกี่ยวกับทฤษฎีใหม่ หรือเกษตรทฤษฎีใหม่ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาภาคเกษตรอย่างเป็นทางการนั้นเป็นตัวอย่งการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเฉพาะในพื้นที่ที่เหมาะสม

ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ อาจเปรียบเทียบทับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบพื้นฐาน กับ แบบก้าวหน้า ได้ดังนี้

ความพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวโดยเฉพาะเกษตรกร เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐานเทียบได้กับทฤษฎีใหม่ขั้นที่ 1 ที่มุ่งแก้ปัญหาของเกษตรกรที่อยู่ห่างไกลแหล่งน้ำ ต้องพึ่งน้ำฝนและประสบความเสี่ยงจากการที่น้ำไม่เพียงพอ แม้กระทั่งสำหรับการปลูกข้าวเพื่อบริโภค และมีข้อสมมติว่า มีที่ดินพอเพียงในการขุดบ่อเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าว จากการแก้ปัญหาความเสี่ยงเรื่องน้ำ จะทำให้เกษตรกรสามารถมีข้าวเพื่อการบริโภคยังชีพได้ในระดับหนึ่งได้ และใช้ที่ดินส่วนอื่นๆ สนองความต้องการพื้นฐานของครอบครัว รวมทั้งขายในส่วนที่เหลือเพื่อมีรายได้ที่จะเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ไม่สามารถผลิตเองได้ ทั้งหมดนี้เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้เกิดขึ้นในระดับครอบครัว

อย่างไรก็ตาม แม้กระทั่ง ในทฤษฎีใหม่ขั้นที่ 1 ก็จำเป็นที่เกษตรกรจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ราชการ มูลนิธิ และภาคเอกชน ตามความเหมาะสม **ความพอเพียงในระดับชุมชนและระดับองค์กร เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ซึ่งครอบคลุมทฤษฎีใหม่ขั้นที่ 2** เป็นเรื่องของการสนับสนุนให้เกษตรกรรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์ หรือการที่ธุรกิจต่างๆรวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจ กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในแต่ละครอบครัวหรือองค์กรต่างๆ มีความพอเพียงขั้นพื้นฐานเป็นเบื้องต้นแล้วก็จะรวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่กลุ่มและส่วนรวมบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียนกัน การแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังและความสามารถของตน ซึ่งจะสามารถทำให้ชุมชนโดยรวมหรือเครือข่ายวิสาหกิจนั้นๆ เกิดความพอเพียงในวิถีปฏิบัติอย่างแท้จริง

ความพอเพียงในระดับประเทศ เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ซึ่งครอบคลุมทฤษฎีใหม่ขั้นที่ 3 ซึ่งส่งเสริมให้ชุมชนเครือข่ายวิสาหกิจสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ในประเทศ เช่น บริษัทขนาดใหญ่ ธนาคาร สถาบันวิจัย เป็นต้น

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะนี้จะเป็นประโยชน์ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา หรือร่วมมือกันพัฒนา ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประเทศอันเป็นสังคมใหญ่ซึ่งประกอบด้วยชุมชน องค์กร และธุรกิจต่างๆ ที่ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง กลายเป็นเครือข่ายชุมชนพอเพียง ที่เชื่อมโยงกันด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันได้มากที่สุด

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย: เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน (UNDP, 2007) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่เรียนรู้ที่จะอยู่อย่างพอเพียง ดังนี้

“...คนที่น่าหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ได้ผล มักจะมีคุณสมบัติที่เหมือนกันหลายอย่าง ได้แก่ ชอบที่จะทำงานหนัก มีความซื่อสัตย์ สนุกสนานกับการเรียนรู้ และการสร้างปัญญาให้เกิดขึ้นกับตัวเอง เห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม และการอยู่ร่วมกับระบบนิเวศน์วิทยาอย่างสมดุล คนเหล่านี้ไม่ใช่พวกวัตถุนิยม แต่มักจะคำนึงถึงหลักการบริโภคแบบยั่งยืน มีความเคารพธรรมชาติ และความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน โดยสรุป พวกเขามีจิตสำนึกและวิถีคิดในแบบฉบับเฉพาะ...”

นอกจากนี้แล้วในรายงานฉบับเดียวกันยังได้เสนอแนะแนวทางต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมพอเพียงในภาคการศึกษาไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

- พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างแรงจูงใจในระบบการจัดการศึกษาให้บุคลากรเหล่านั้นสนใจและอยากที่จะปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรู้ และ คุณธรรม ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการนำหลักการของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ
- ขยายรูปแบบการบริหารและจัดการสถานศึกษาโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงให้กว้างขวาง และครอบคลุมมิติต่างๆยิ่งขึ้น
- ให้การสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน และส่งเสริมการบูรณาการการพัฒนาและการเรียนรู้ในชุมชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- หาวิธีส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านสื่อมวลชน รวมถึงการเพิ่มเวลาให้กับรายการที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคน การพัฒนาสังคม และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- สร้างการยอมรับในสังคมต่อบุคคลในชุมชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคอื่นๆ ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เกิดจากความห่วงใยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีต่อพสกนิกรชาวไทยทุกคน โดยเฉพาะผู้ยากไร้ พระอัฐสาหะในการค้นคว้าทดลองหาวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม พระอัจฉริยภาพในการนำเสนอความคิดที่ซับซ้อนให้เป็นหลักการง่ายๆ และการถ่ายทอดแนวคิดให้คนต่างๆ ได้เข้าใจอย่างถูกต้องด้วยพระองค์เอง พระองค์ทรงเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด ในการทำทุกอย่างเพื่อความอยู่ดีมีสุขของพสกนิกรของพระองค์

กীরติวัฒน์ อัครเศ (2543) ได้ทำการศึกษาดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยชัน ผลการศึกษาพบว่า จากการดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงาน และครูทุกคนเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และโรงเรียนบ้านห้วยชันสามารถจัดอาหารกลางวันให้นักเรียนได้รับประทานครบตลอดทั้งปี

ณรงฤทธิ์ ดอนศรี (2543) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมีการปฏิบัติและปัญหาในระดับปานกลาง ทั้งด้านการเตรียมการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งด้านการปฏิบัติ ติดตามผลและประเมินผล ความต้องการที่สำคัญในการบริหารการเรียนรู้ตามโครงการนี้ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ และงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงกับรายวิชาต่างๆ และการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

ประจักษ์ นาหนองตูม (2543) ศึกษาการดำเนินโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ ของโรงเรียนแกนนำโครงการเศรษฐกิจพอเพียง ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพร้อมสภาพปัญหา โรงเรียนมีความพร้อมด้านบุคลากรแต่มีปัญหาด้านชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนยังไม่ให้การยอมรับและสนับสนุน ด้านงบประมาณได้รับการจัดสรรจากราชการน้อย ลำบาก มีปัญหาด้านการปฏิบัติ ภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนน้อย ด้านการบริหารจัดการ มีความพร้อมน้อย มีปัญหาทางด้าน การตลาดและการประชาสัมพันธ์โครงการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านสถานที่ศึกษาดูงาน สถานที่เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และผลการจัดกระบวนการเรียนรู้มีผลระดับมาก นักเรียนรู้จักพึ่งตนเอง ขยันอดทน สามัคคี มีการทำงานเป็นหมู่คณะ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้

สมศักดิ์ ลาดี (2543) ได้ทำการศึกษาคำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนโครงการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการวางแผนงานวิชาการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่โรงเรียนต้องการให้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูต้องมีความเข้าใจเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง การได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างพอเพียง และผู้ปกครองเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม

สำราญ อุ๋นใจ (2543) ได้ทำการศึกษาคำจัดการเรียนการสอนวิชา การงานพื้นฐานอาชีพตามหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดสระแก้ว เป็นการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ทุติยภูมิที่เป็นเอกสาร ตำรา บทความ รายงาน และเอกสารต่างๆและใช้การสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิทางการเกษตรและวิชาชีพนำมาประกอบเพื่อเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่มีคุณภาพต่อไป จากการศึกษาพบว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนเป็นการศึกษาที่จัดให้ผู้เรียนมีประสบการณ์การทำงานอย่างง่าย ๆ ในชีวิตประจำวันที่ไม่เกินกำลัง ตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้และประสบการณ์

ชัยรินทร์ ชัยวิสิทธิ์ (2544) ได้ทำการศึกษาผลการใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างเสริมค่านิยมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงโดยให้นักเรียนทำโครงการอาชีพที่ชุมชนมีส่วนร่วมและศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนและชุมชนในการดำเนินโครงการอาชีพที่ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 พบว่า หลังจากที่นักเรียนได้เรียนรู้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแล้วได้นำไปประยุกต์ใช้ในโครงการปรากฏว่า นักเรียนมีการใช้จ่ายในโครงการอย่างประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ความคิดเห็นของนักเรียนและชุมชนที่มีต่อการทำโครงการอาชีพเป็นแนวในทางบวก

นันทา ชูติแพทยวิภา (2545) ได้ทำการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ทักษะการจัดการสิ่งแวดล้อม และจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

พัฒนาภรณ์ ฉัตรวิโรจน์ (2545) ได้ทำการศึกษาบทบาทของครูในการส่งเสริมความรู้เศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงมีปัญหาในด้านผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้บริหารและด้านเพื่อนร่วมงาน

สุมนทิพย์ อัมภามล (2545) ได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของเกษตรทฤษฎีใหม่ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และตัวนักเรียนเองที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ตอนที่ 7 ข้อมูลสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (The Crown Property Bureau)

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2479 และได้ยกฐานะขึ้นเป็นนิติบุคคล เมื่อปี พ.ศ. 2491 โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีคณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 4 นาย ซึ่งพระมหากษัตริย์ได้ทรงแต่งตั้ง และในจำนวนนี้ได้ทรงแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์หนึ่งคน โดยให้คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจกรรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีอำนาจหน้าที่ตามคณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

เดิมสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ อยู่ในความดูแลรักษาของสำนักงานพระคลังข้างที่ ในสังกัดสำนักพระราชวัง ต่อมา มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการยกเว้นภาษีอากรเกี่ยวกับทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2477 เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2478 โดยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ได้แบ่งแยกทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการยกเว้นภาษีอากร
- ทรัพย์สินส่วนพระองค์ ซึ่งจะต้องเสียภาษีอากร

หลังจากนั้น ในวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2480 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2479 เพื่อแบ่งแยก “ทรัพย์สินส่วนพระองค์” “ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” และ “ทรัพย์สินส่วนสาธารณสมบัติของแผ่นดิน” ออกจากกัน โดยเฉพาะ “ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ให้อยู่ในความดูแลของกระทรวงการคลัง และได้จัดตั้งสำนักงานขึ้นโดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” โดยให้มีฐานะเทียบเท่ากองสังกัดกรมคลัง (ปัจจุบัน คือ กรมธนารักษ์) กระทรวงการคลัง และรับโอนหน้าที่การงานตลอดจนข้าราชการบางส่วนมาจากสำนักงานพระคลังข้างที่ รวมทั้งได้ขอใช้สถานที่ส่วนหนึ่งของสำนักงานพระคลังข้างที่ในพระบรมมหาราชวัง เป็นที่ทำการสำนักงานฯ ด้วย

ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฯ อีก 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2484 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2491 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2491 โดยยกฐานะสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ขึ้นเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ดูแลรักษาและจัดประโยชน์อันเกี่ยวกับทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธานกรรมการ โดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 4 นาย ซึ่งพระมหากษัตริย์จะได้ทรงแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 1 ท่าน ให้คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และให้ผู้ประกอบการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ตามที่คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มอบหมาย รวมถึงมีอำนาจลงนามเป็นสำคัญผูกพันสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ย้ายที่ทำการ 4 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดในวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2489 ย้ายมาอยู่ที่ “วังลดาวัลย์” หรือที่ชาวบ้านทั่วไปเรียกกันว่า “วังแดง” จนกระทั่งปัจจุบัน และให้ถือเอาวันที่ 18 กุมภาพันธ์ ของทุกปี เป็นวันสถาปนาสำนักงานฯ

การดำเนินงานของสำนักงานฯภายใต้โครงสร้างภารกิจหลัก

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นองค์กรที่มีสินทรัพย์ในจำนวนมาก โดยเฉพาะอสังหาริมทรัพย์ อันประกอบด้วย ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง กระจายอยู่ในหลายจังหวัด บนทำเลที่มีศักยภาพแตกต่างกัน ทำให้เกิดความหลากหลายของผู้เช่า ซึ่งสำนักงานฯ มีเจตนารมณ์ในการดูแล ผู้เช่าทุกระดับเป็นอย่างดี และเหมาะสมกับสถานภาพของผู้เช่าแต่ละประเภทด้วยความเอาใจใส่

หลักการที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ยึดมั่นในการจัดประโยชน์อสังหาริมทรัพย์เสมอมา ดำรงอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมของวิถีชุมชน ขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงแห่งสถานการณ์บ้านเมือง ยุคสมัยที่ผันแปรไป อีกทั้งลักษณะทางกายภาพ เอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และข้อกำหนดต่างๆ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ที่ดินสูงสุด อันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม

นอกจากนั้น ยังได้จัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อให้ในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เช่า ผู้ที่อยู่นอกพื้นที่ และสังคมส่วนรวม โดยเน้นให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือเหล่านั้นสามารถช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมได้อย่างยั่งยืนจากความหลากหลายของพื้นที่และความหลากหลายของผู้เช่า โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจัดประโยชน์ด้านอสังหาริมทรัพย์

ดำเนินการดูแล รักษา และจัดหาประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีผู้เช่าอยู่ในความดูแลประมาณ 77,000 สัญญา อยู่ในพื้นที่ส่วนกลางประมาณร้อยละ 70 ที่เหลืออยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีสำนักงานจังหวัด 6 แห่ง คือ 1.จังหวัดนครปฐม 2.จังหวัดฉะเชิงเทรา 3.จังหวัดเพชรบุรี (รวมราชบุรี) 4.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (รวมสุพรรณบุรี) 5.จังหวัดสงขลา 6.จังหวัดนครสวรรค์ (รวมพิษณุโลก พิจิตร และลำปาง)

โดยมุ่งเน้นความเป็นธรรมทั้งต่อองค์กรเองและผู้เช่ามากกว่าการมุ่งประโยชน์สูงสุดทางการเงิน การจัดประโยชน์ในอสังหาริมทรัพย์ของสำนักงานฯ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 การให้เช่าที่ดิน และอาคาร

ประการแรก คือ ผู้เช่าประเภทที่อยู่อาศัยหรือหาประโยชน์พอยังชีพ เป็นผู้เช่ารายย่อยที่อยู่อาศัยโดยทั่วไปหรือมิได้มุ่งเน้นที่จะใช้ประโยชน์จากพื้นที่เพื่อแสวงหาผลกำไรในทางธุรกิจ สำนักงานฯ จึงพิจารณากำหนดอัตราค่าเช่าต่ำกว่าราคาตลาด

ประเภทที่สอง คือ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลและงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล โดยค่าเช่าของหน่วยงานเหล่านี้จะเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

ประเภทที่สาม คือ สมาคมหรือมูลนิธิ ซึ่งไม่มีงบประมาณจากภาครัฐสนับสนุน สำนักงานฯ จัดเก็บค่าเช่าตามความเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำประโยชน์ต่อส่วนรวม

ประเภทที่สี่ คือ ผู้เช่าประเภทเอกชนรายย่อย ที่ประกอบธุรกิจขนาดย่อมเพื่อหาผลประโยชน์เชิงพาณิชย์ สำนักงานฯ พิจารณาจัดประโยชน์โดยกำหนดอัตราค่าเช่าอิงกับราคาตลาด

ประเภทสุดท้าย คือ ผู้เช่าประเภทเอกชนรายใหญ่ ที่แสวงหาผลกำไรในทางธุรกิจบนพื้นที่ที่มีศักยภาพเชิงพาณิชย์ สำนักงานฯ พิจารณาภายใต้หลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้คนกลางเป็นผู้ประเมินราคา หรือจัดการเปิดประมูล เป็นต้น สำนักงานฯ จึงกำหนดอัตราค่าเช่าใกล้เคียงกับราคาตลาดเพื่อความเป็นธรรมกับส่วนรวม

1.2 การพัฒนาและอนุรักษ์อาคารที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์

ดำเนินการด้วยหลักการแห่งความสมดุลระหว่างการพัฒนา และการอนุรักษ์โดยสำนักงานฯ จะพิจารณาคัดเลือกผู้ประกอบการที่มีความเหมาะสมเข้ามาพัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพในเชิงพาณิชย์

ส่วนอสังหาริมทรัพย์ที่ชำรุดไปตามกาลเวลา แต่ยังมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม สำนักงานฯ จะกำกับดูแลผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาพัฒนา โดยใช้หลักการอนุรักษ์อาคารที่ถูกต้องตามหลักการของกรมศิลปากร เพื่อสืบสานมรดกของชาติให้ยังคงอยู่ต่อไป

อย่างไรก็ตาม ทั้งการพัฒนาพื้นที่ที่มีศักยภาพและการอนุรักษ์นี้สำนักงานฯ จะบริหารจัดการโดยคำนึงถึงผู้ที่อยู่เดิมด้วยที่จะได้รับความช่วยเหลือตามควร

2. การลงทุนในหลักทรัพย์

สำนักงานฯ ได้จัดให้มีการลงทุนในหลักทรัพย์ต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนทั้งต่อองค์กรเอง และหน่วยงานร่วมดำเนินธุรกิจ ลักษณะการลงทุนแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 การลงทุนในธุรกิจหลัก (Core Business)

สำนักงานฯ ลงทุนระยะยาวในธุรกิจหลัก 3 แห่ง ประกอบด้วย บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์ บมจ.ปูนซิเมนต์ไทย และ บมจ.เทเวศประกันภัย ซึ่งเป็นธุรกิจที่สำคัญต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ และมีคุณค่าทางสังคมโดยรับผิดชอบ ในฐานะผู้ถือหุ้นหลักเพื่อให้ธุรกิจดังกล่าวสามารถดำเนินการอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.2 การลงทุนในธุรกิจอื่นๆ

สำนักงานฯ บริหารการลงทุนในธุรกิจอื่นๆ ที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ผ่าน บริษัท พูนดิวาลย์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือเป็นผู้บริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารหลักทรัพย์เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

ในการให้เช่าพื้นที่เหล่านี้ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มุ่งหวังให้ผู้เช่ารับภาระเกี่ยวกับค่าเช่าอย่างเป็นธรรมโดยกำหนดระยะเวลาของสัญญาเช่า ตามแต่ละประเภทของการใช้ประโยชน์ และศักยภาพของทำเลที่ตั้ง (โดยผู้เช่ารายย่อยทั่วไปจะกำหนดอายุสัญญาเช่า 3 ปี) ส่วนพื้นที่ที่เกิดความเสื่อมโทรม จนจำเป็นต้องมีการปรับปรุง และมีการพัฒนาเกิดขึ้น สำนักงานฯ

จะดำเนินการด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง พร้อมทั้งเตรียมมาตรการรองรับอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ผู้เช่าได้รับผลกระทบน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ภารกิจและวิสัยทัศน์ของสำนักงานฯ

ภารกิจ

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พ.ศ. 2479 พ.ศ. 2484 และ พ.ศ. 2491 ซึ่งบัญญัติให้มีหน้าที่ดูแลรักษา และจัดหาผลประโยชน์ ในทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตลอดจนมีหน้าที่จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนพระราชกรณียกิจต่างๆ แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และพระบรมวงศานุวงศ์

วิสัยทัศน์

1. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มุ่งมั่นในกรสร้าง ความมั่นคงจากทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามกำลังความสามารถที่สำนักงานฯ จะพึงกระทำได้

2. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จะดูแลและพัฒนาสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทั้งในเชิงพาณิชย์ เชิงอนุรักษ์ และเชิงสังคม โดยเน้นส่งเสริมสนับสนุนผู้เช่าที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงในชีวิต และสามารถพัฒนาชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชนอย่างยั่งยืน

3. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จะมุ่งส่งเสริมองค์กรที่สำนักงานฯ ได้ลงทุนและเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ ให้บริการกิจการบนพื้นฐานของความพอประมาณ ความรู้ ตลอดจนมีภูมิคุ้มกันที่พอเพียงจากความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจมีขึ้น ภายใต้กรอบของความรอบคอบ ระมัดระวัง และคุณธรรมอันประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความพอเพียง บรรษัทภิบาล และการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม

4. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ปรารถนาให้บุคลากรของสำนักงานฯ ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจและวิสัยทัศน์ ของสำนักงานฯ อย่างมีความสุขด้วยความมั่นคงตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการครองชีวิตส่วนตัวบนรากฐานของความพอเพียง พร้อมแบ่งปัน ช่วยเหลือ เอื้ออาทรแก่สังคมและผู้ด้อยโอกาส

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

สำนักงานฯ เชื่อมั่นว่า บุคลากรควรตระหนักและมุ่งมั่นที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็น

1. ผู้รู้ เข้าใจ ถึงบทบาทภารกิจของสำนักงานฯ หน่วยงานที่ตนสังกัด และหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างถูกต้องสามารถเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบได้อย่างชัดเจน
2. ผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการครองชีวิตทั้งส่วนตัวและการทำงาน พร้อมช่วยเหลือ แบ่งปันเอื้ออาทรต่อผู้ด้อยโอกาส
3. ผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความมั่นคงบนรากฐานของความพอเพียง โดยสำนักงานฯ จะดูแลส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่ดีอย่างเหมาะสมกับการครองชีพ
4. ผู้ใฝ่หาศาสตร์และความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนอยู่เสมอ

โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้มีผู้อำนวยการสำนักงานฯ เป็นผู้บริหาร ตั้งแต่ต้นจนถึง พ.ศ. 2490 ก่อนการใช้ พ.ร.บ. จัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2491 ซึ่งฐานะของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ยังไม่เป็นนิติบุคคล

ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2491 ให้ฐานะของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นนิติบุคคล และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มาแล้ว ดังนี้

1. พลตรี หม่อมทวีวงศ์ถวัลยศักดิ์ 18 กุมภาพันธ์ 2491 – 27 ตุลาคม 2513 (ถึงแก่อนิจกรรม)

2. นายพูนเพิ่ม ไกรฤกษ์ 8 ธันวาคม 2513 – 27 กรกฎาคม 2530 (ถึงแก่กรรม)

3. นายจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา 28 กรกฎาคม 2530 – ปัจจุบัน

นอกเหนือจากฝ่ายบริหาร อันได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และที่ปรึกษาด้านต่างๆ แล้ว การบริหารงานส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 16 ฝ่าย และ 2 หน่วยงานอิสระ ดังนี้

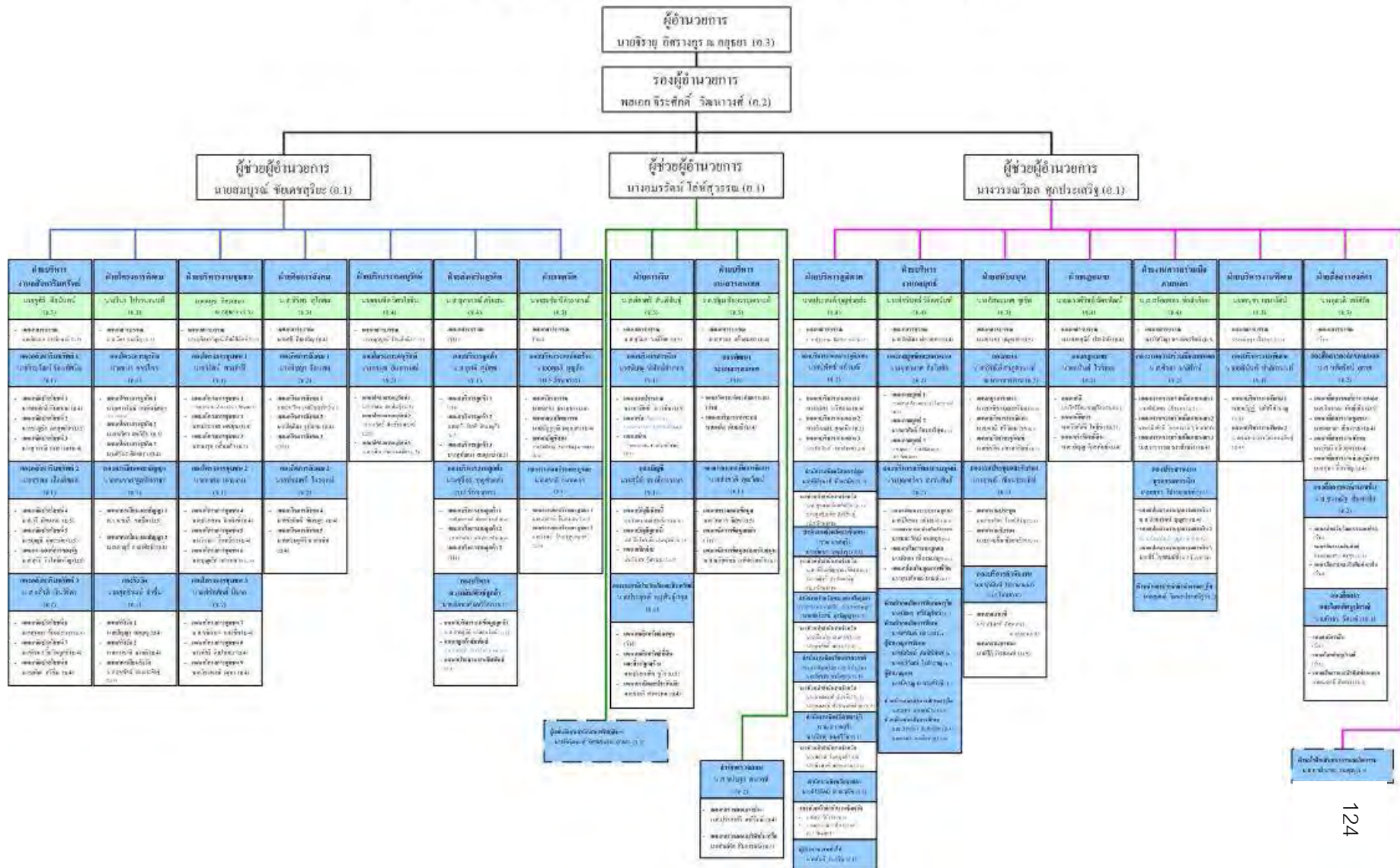
1. ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์
2. ฝ่ายโครงการพิเศษ
3. ฝ่ายบริหารงานชุมชน
4. ฝ่ายกิจการสังคม

5. ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์
6. ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ
7. ฝ่ายเทคนิค
8. ฝ่ายการเงิน
9. ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ
10. ฝ่ายบริหารภูมิภาค
11. ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์
12. ฝ่ายสนับสนุน
13. ฝ่ายกฎหมาย
14. ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก
15. ฝ่ายบริหารงานพิเศษ
16. ฝ่ายสื่อสารองค์กร
17. หัวหน้าฝ่ายสันตนาการและกิจกรรม
18. ผู้แทนพิเศษสำนักงานทรัพย์สินฯ

แผนภูมิที่ 15 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ข้อมูล Update : 1 ก.พ. 54

โครงสร้างองค์กรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research
and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อ
พัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และการศึกษายอมรับ

ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อ
พัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ทั้งนี้สามารถแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นแผนภูมิ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินฯ
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินฯ
3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินฯ

2. การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบ
2. การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา
3. การพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินฯ



ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. ศึกษา วิเคราะห์ หักวิเคราะห์ หักประกอบ และขั้นตอนของรูปแบบฯ

2. สร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

- 2.1 กำหนดกรอบแนวคิด
- 2.2 ร่างรูปแบบ
- 2.3 สร้างคู่มือ แนวทางปฏิบัติ
- 2.4 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.5 หาคูณภาพของเครื่องมือ

3. ตรวจสอบความตรงของโครงสร้าง และเนื้อหาของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน และทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

4. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ ตามข้อเสนอแนะ

5. สร้างสื่อเว็บที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน

- 5.1 สร้างสื่อเว็บ และคู่มือแนวทางปฏิบัติ
- 5.2 ตรวจสอบคุณภาพของสื่อเว็บ และคู่มือแนวทางปฏิบัติโดยผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. การวางแผนก่อนดำเนินการทดลอง

- 1.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

2. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

- 3.1 ประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
- 3.2 ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

3. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

4. สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบฯ



ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

2. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ ตามคำแนะนำ

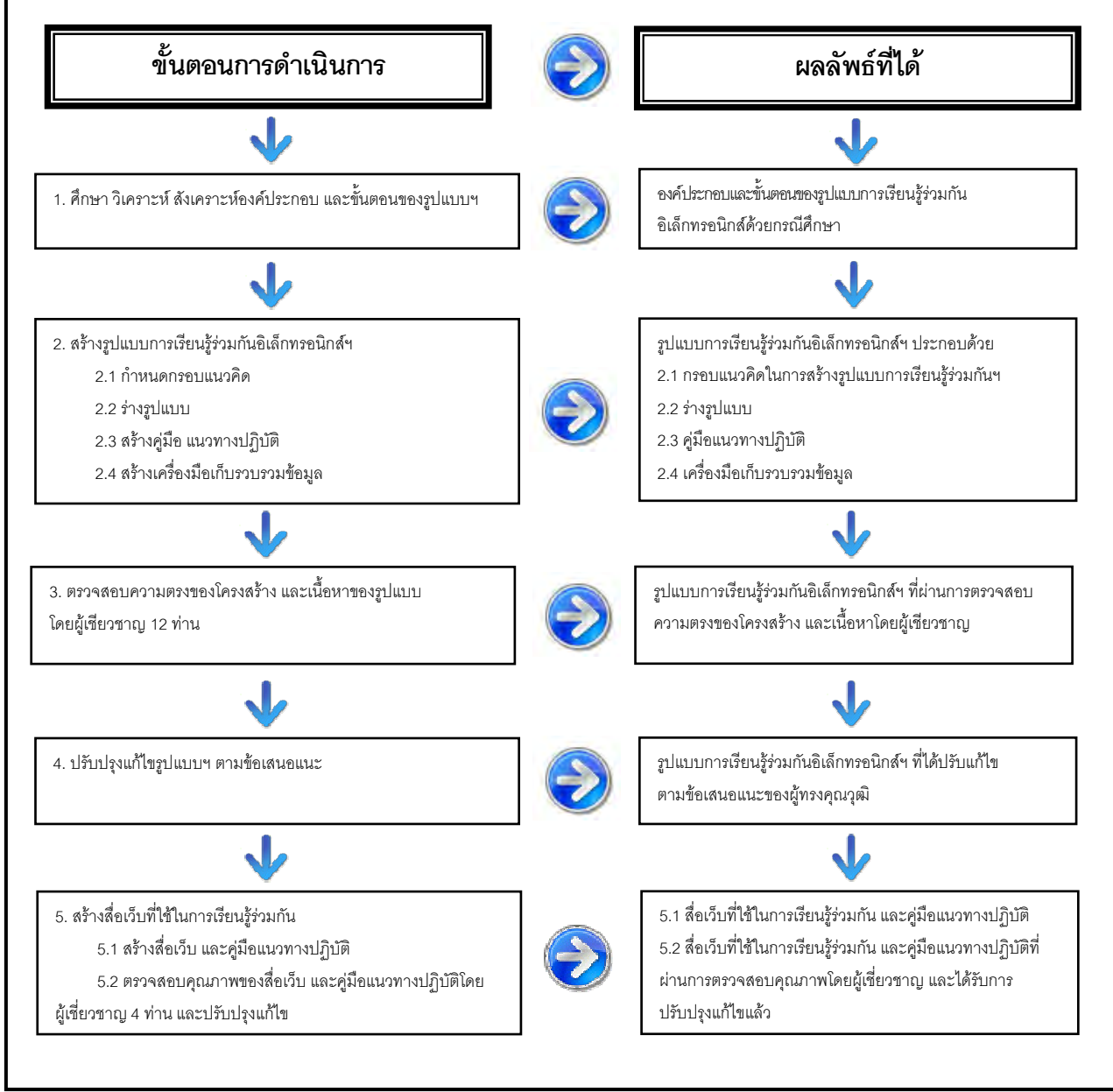
โดยการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ นั้นได้เน้นในเรื่องขององค์ประกอบ กระบวนการ ขั้นตอนที่มีความเป็นระบบ (System Approach) และแสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตามหลัก ADDIE Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมจากนักออกแบบและพัฒนาบทเรียนบนเว็บ ในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนบนเว็บมากที่สุด (Dick and Carey, 1996) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis)** เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ สำหรับสร้างรูปแบบและกระบวนการเรียนการสอน
2. **ขั้นการออกแบบ (Design)** เป็นการออกแบบกลยุทธ์การเรียนการสอน
3. **ขั้นการพัฒนา (Development)** เป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนและเครื่องมือที่สนับสนุนการเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น
4. **ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)** เป็นการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ในการเรียนการสอนจริง
5. **ขั้นการประเมินผล (Evaluation)** เป็นการประเมินผลว่าการเรียนการสอนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

จากหลักการดังกล่าว นำเสนอในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 4 ขั้นตอน ได้ดังนี้

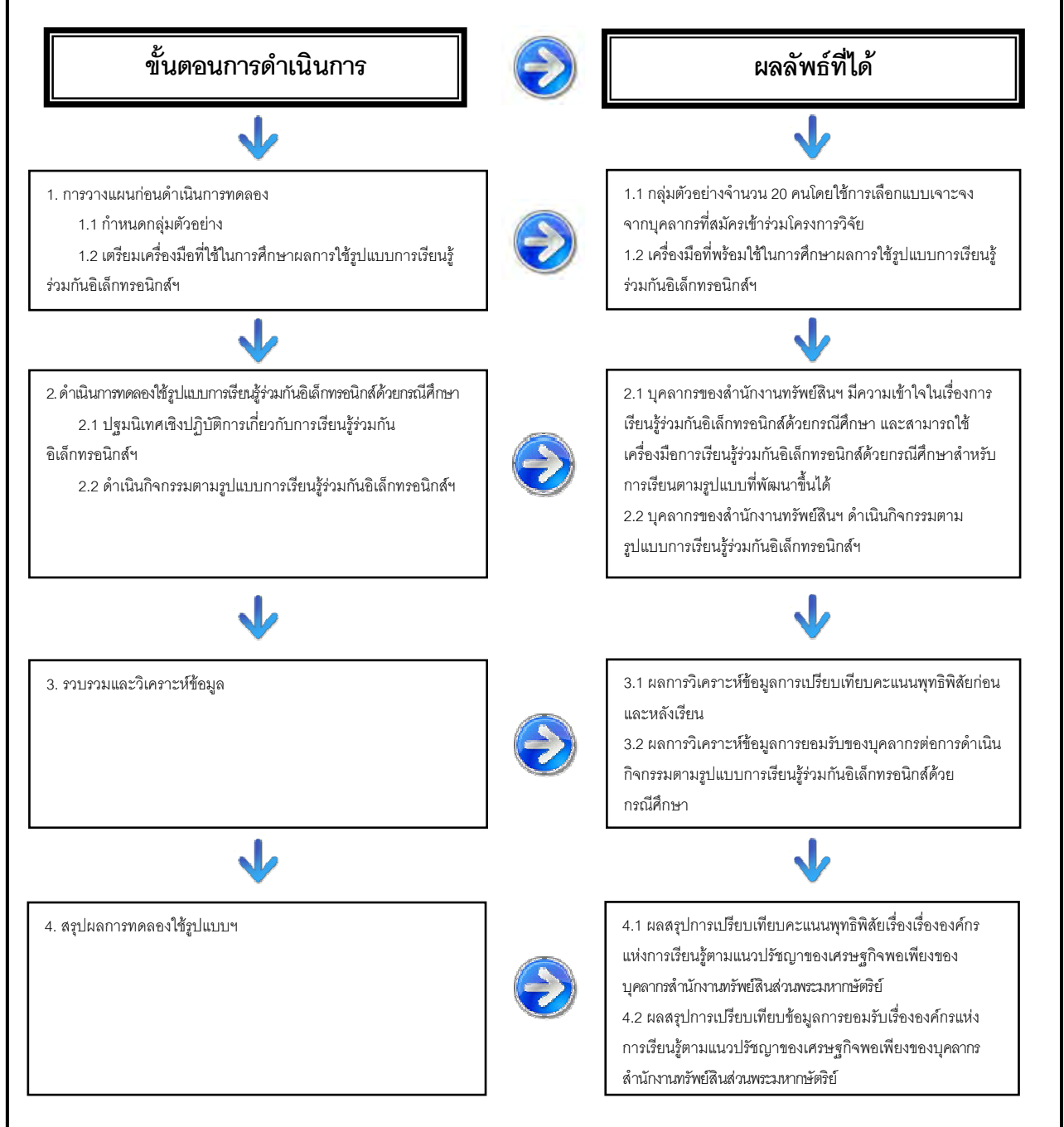
| ขั้นตอนการวิจัย | การออกแบบการเรียนการสอนตามหลัก ADDIE MODEL |
|--------------------------------------|---|
| ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิด | 1. ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดรายละเอียดขององค์ประกอบต่าง ๆ สำหรับสร้างรูปแบบและกระบวนการเรียนการสอน |
| ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบฯ | 2. ขั้นการออกแบบ (Design) เป็นการออกแบบกลยุทธ์การเรียนการสอน 3. ขั้นการพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนและเครื่องมือที่สนับสนุนการเรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนที่สร้างขึ้น 4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เป็นการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ในการเรียนการสอนจริง |
| ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ | 5. ขั้นการประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลว่าการเรียนการสอนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยแบ่งออกเป็น 5.1 การทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจริง |
| ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบฯ | 5.2 การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ |

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
 บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



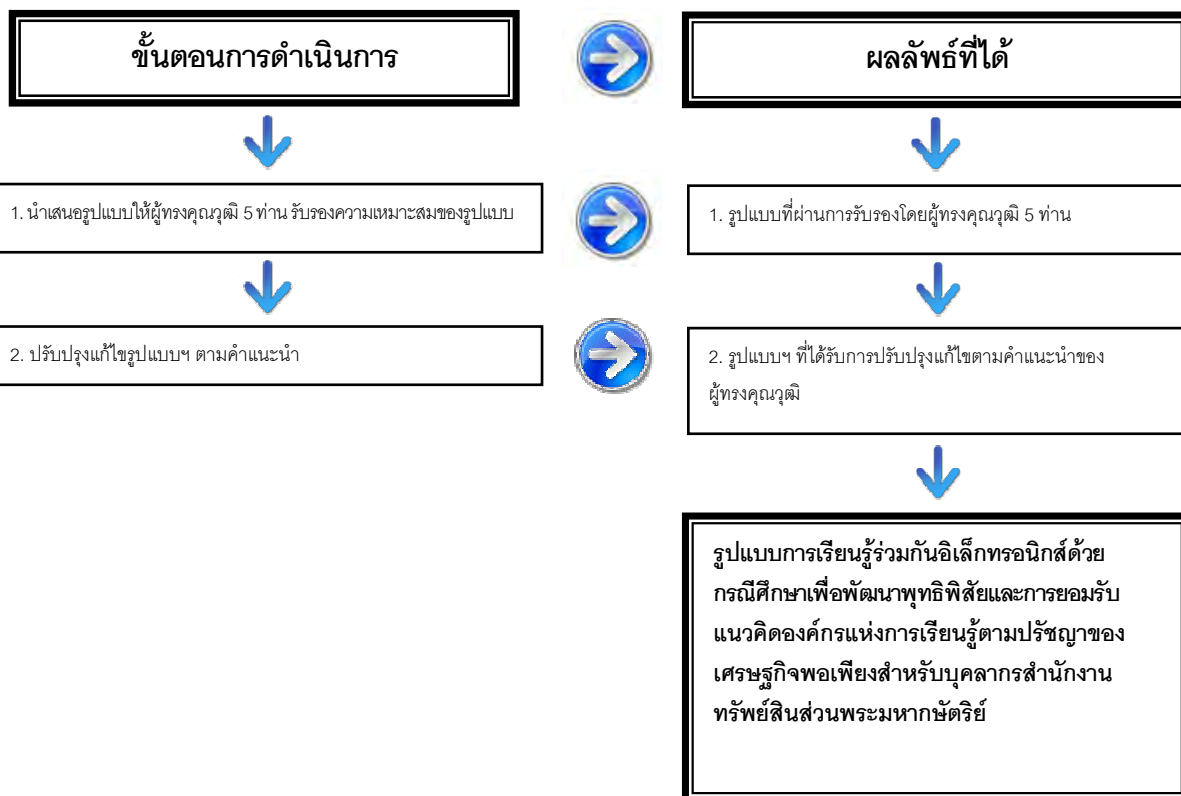
ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและ
 การยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน
 พระมหากษัตริย์

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



การวิจัยขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เกี่ยวกับการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth-Interview)

1.2 การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบ
2. การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
3. การพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การออกแบบการเรียนการสอนตามหลัก ADDIE MODEL

1) ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis)

- 1.1) การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เกี่ยวกับการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.3) การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.4) การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของรูปแบบ เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.5) การวิเคราะห์เนื้อหากรณีศึกษาที่ใช้สำหรับการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตามขั้นตอนลำดับตัวชี้วัดการพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในตารางที่ 13 และตารางที่ 14

1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนที่ 1.1

เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 1.1

1. ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 1,170 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพการดำเนินงาน และความต้องการ คือ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 400 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 20 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าฝ่ายของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 1.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. **แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์** แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 สร้างแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สภาพการดำเนินงาน ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของข้อคำถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2. แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สำหรับผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สำหรับผู้บริหาร มีวิธีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview form) โดยใช้ผลจากการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นกรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์เชิงลึก (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของข้อคำถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 1.1

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม เพื่อสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ จำนวน 400 คน โดยจะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมประมาณ 15 วัน

2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 20 ท่าน โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ดังนี้

- 2.1 แนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2 การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- 2.3 การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
- 2.4 การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ได้เต็มศักยภาพของตนเอง
- 2.5 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานในองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การตรวจสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาความตรง (Validity) ของเครื่องมือและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

1.2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ เช่น เคยเขียนบทความ หรือ เป็นวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น หรือ

1.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการแนะนำจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในข้อ 1.1 หรือ 1.2 ไม่น้อยกว่า 2 คน ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายชื่อของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ คือ 0.5 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้เหมาะสมและข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)

2 การตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน โดยการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83 หมายถึง แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับดีเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 1.1

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการรับนวัตกรรมสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการประเมินความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

- 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ได้เต็มศักยภาพของตนเอง และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานในองค์กร

1.2 การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนที่ 1.2

เพื่อศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 1.2

การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

1.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

1.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

2. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนบนเว็บด้วยกรณีศึกษา

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการเรียนบนเว็บด้วยกรณีศึกษา

3. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นต้นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธิพิสัย

4.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นต้นของการพัฒนาพุทธิพิสัย

4.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นต้นของการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์

การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการโดย

1.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์ทำโดยการศึกษาและวิเคราะห์หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ
การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำหลักการ แนวคิด ที่สอดคล้องกันมากำหนดเป็นองค์ประกอบ
ของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ของ The Faculty of Social Sciences at Flinders
University (2004), Ned Kock (2007) , Thorsten Blecker and Ursula Liebhart (2008) และ
นาตยา ปิรันธนานนท์ (2547) ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้
ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์

| The Faculty of Social Sciences at Flinders University (2004) | Ned Kock (2007) | Thorsten Blecker and Ursula Liebhart (2008) | นาตยา ปิลันธนานนท์ (2547) | สรุป |
|--|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> การรับรู้ชัดเจนต่อการพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก | <ul style="list-style-type: none"> งานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ (The Collaborative Task) | <ul style="list-style-type: none"> เทคโนโลยี (Technology) | <ul style="list-style-type: none"> ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) | <ul style="list-style-type: none"> ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และเทคโนโลยี |
| <ul style="list-style-type: none"> ปฏิสัมพันธ์ | <ul style="list-style-type: none"> เทคโนโลยีการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ (The e-collaboration technology) | <ul style="list-style-type: none"> การจัดการองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate organizational integration) | <ul style="list-style-type: none"> คุณลักษณะของผู้เรียน | <ul style="list-style-type: none"> ปฏิสัมพันธ์โดยใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ |
| <ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบรายบุคคล และความรับผิดชอบส่วนตน | <ul style="list-style-type: none"> ความเกี่ยวข้องของบุคคลในงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ (The individuals involved in the collaborative task) | <ul style="list-style-type: none"> การจัดการทรัพยากรมนุษย์และผู้นำ (Human Resource Management and leadership) | <ul style="list-style-type: none"> ความเป็นส่วนตัว | <ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบรายบุคคล และความรับผิดชอบส่วนตนต่องานที่ได้รับมอบหมาย |
| <ul style="list-style-type: none"> ทักษะการทำงานกลุ่มย่อย | <ul style="list-style-type: none"> แบบแผนทางจิตใจของบุคคล (The mental schemas possessed by the individuals) | | <ul style="list-style-type: none"> ระดับของการมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือกัน | <ul style="list-style-type: none"> การมีปฏิสัมพันธ์และกระบวนการร่วมมือกันทำงานกลุ่มย่อย |
| <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการทำงานของกลุ่ม | <ul style="list-style-type: none"> สภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบของบุคคล (The physical environment surrounding the individuals) | | <ul style="list-style-type: none"> ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ | <ul style="list-style-type: none"> ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบของบุคคล |
| | <ul style="list-style-type: none"> สภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรอบของบุคคล (The social environment surrounding the individuals) | | | |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ สรุปองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี
2. ปฏิสัมพันธ์โดยใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
3. ความรับผิดชอบรายบุคคล และความรับผิดชอบต่อส่วนตนต่องานที่ได้รับมอบหมาย
4. การมีปฏิสัมพันธ์และกระบวนการร่วมมือกันทำงานกลุ่มย่อย
5. ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบของบุคคล

1.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการโดยศึกษาและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำหลักการ แนวคิดที่สอดคล้องกันมากำหนดเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ของ David Coleman and Lewis Ward (2001) , Ned Kock (2002) , Bjorn Erik Munkvold and Ilze Zigurs (2005) , NCVO's Collaborative Working Unit (2006) , María José Luzón (2008) , นาดยา ปีลันธนานนท์ (2547) และ สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ (2549) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์

| เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ | David Coleman and Lewis Ward (2001) | Ned Kock (2002) | Bjorn Erik Munkvold and Ilze Zīgurs (2005) | NCVO's Collaborative Working Unit (2006) | María José Luzón (2008) | นพดชา ปัตถนันทน์(2547) | สุภณิดา บุสรินทร์คำ (2549) | สรุปโดยผู้วิจัย |
|--|--|-----------------|---|---|-------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------|
| เครื่องมือแบบประสานเวลา (Synchronous tools) | | | | | | | | |
| - chat | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ |
| - instant messaging (IM) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| - whiteboards | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| - audio conference | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| - web conference | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| - video conference | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | |
| เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous tools) | | | | | | | | |
| - weblog | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - webboard and discussion board | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - e-mail | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| - surveys and polls | | | ✓ | | | ✓ | | |
| - calendar | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| - links | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| - group announcements | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | |

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์ สรุปเครื่องมือสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ประสบผลสำเร็จ เพื่อ
เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. เครื่องมือแบบประสานเวลา (Synchronous tools)
 - 1.1 Chat
 - 1.2 Instant Messaging (IM)
2. เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous tools)
 - 2.1 weblog
 - 2.2 webboard and discussion board
 - 2.3 e-mail

2. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาดำเนินการโดย
การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาผลการวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา ของ Cliff and Write (1999) , LAU Woon Ming
Leo (2007) , วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542) และ สุคนธ์ และคณะ (2545) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา

| Cliff and Write (1999) | LAU Woon Ming Leo (2007) | วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2542) | สุนันท์ และคณะ (2545) | สรุป |
|---|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนได้รับกรณีศึกษาก่อนการบรรยาย และตอบคำถามจากกรณีศึกษาภายหลังสิ้นสุดการบรรยาย และนำคำตอบมาเป็นประเด็นในการอภิปรายกลุ่ม | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นแนะนำกรณีศึกษา (Introduce the case) | <ul style="list-style-type: none"> ทำความเข้าใจในเนื้อหาของกรณีศึกษา (Understanding the case situation) การวินิจฉัยปัญหา (diagnosing problems) | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นเตรียม มีการแนะนำวิธีการศึกษากรณีให้ชัดเจนถึงจุดมุ่งหมายหรือปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องพิจารณาการตอบคำถามหลังการอ่าน และแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยตามความเหมาะสมกลุ่มละ 5-7 คน | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นเตรียมการและทำความเข้าใจในเนื้อหาของกรณีศึกษา |
| <ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนวิเคราะห์กรณีศึกษาที่ซับซ้อน จากการทำงานเป็นกลุ่มย่อย โดยให้มีอิสระในการค้นหาคำตอบ | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นการจัดกลุ่มและวินิจฉัยปัญหา (Form groups and initiate discussions) | <ul style="list-style-type: none"> การสร้างทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหา (generating alternative solutions) การพยากรณ์ผลลัพธ์ (Predicting outcomes) | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นเสนอกรณีศึกษา ผู้สอนอาจมีการใช้สื่อประกอบ เช่น เอกสาร หรือ รูปภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนในขั้นวิเคราะห์ | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นการนำเสนอกรณีศึกษา โดยการวินิจฉัยปัญหา และการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา |
| <ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนส่งคำตอบจากคำถามในกรณีศึกษา ก่อนวันอภิปรายกลุ่ม | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นระบุความเป็นไปได้ (Identify the way forward) | <ul style="list-style-type: none"> การประเมินทางเลือก (evaluating alternatives) การสรุปผลการวิเคราะห์ (rounding out the alternatives) | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นวิเคราะห์ ให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายระดมพลังสมอง รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกรณีศึกษา เพื่อตัดสินใจหาแนวทางแก้ปัญหาและสรุปผลการอภิปรายของสมาชิกกลุ่ม | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นการวิเคราะห์ ประเมินทางเลือก และสรุปผล |
| <ul style="list-style-type: none"> นำเสนอคำตอบในกลุ่มใหญ่ในห้องเรียน และมีการอภิปรายในแต่ละข้อคำถาม โดยผู้สอนให้ข้อเสนอแนะ และบอกประเด็นความสำคัญของคำตอบ และสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียน | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นแนะนำกิจกรรมการเรียนรู้ (Guide the learning activities) | <ul style="list-style-type: none"> การสื่อสารและรายงานผล (communicating the results) | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นสรุป ผู้เรียนทั้งชั้นเรียนร่วมกับผู้สอนอภิปรายหาข้อสรุปเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นการรายงานสรุปสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาจากกรณีศึกษา |
| <ul style="list-style-type: none"> ส่งคำตอบและคะแนนกลับไปให้ผู้เรียนทุกคนได้ทบทวนผล พร้อมเฉลยคำตอบในทันที | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นการนำเสนออภิปรายร่วมกันและให้ผลป้อนกลับ (Organize presentation, mobilize discussion and provide timely feedback) | | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นประเมิน สามารถประเมินได้จากการตอบปัญหา การสังเกตการร่วมสนทนา การรายงาน การตอบคำถามและการทำงานกลุ่มของผู้เรียน | <ul style="list-style-type: none"> ขั้นประเมินและการรายงานผลป้อนกลับ |

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการเรียนด้วยกรณีศึกษา สรุปขั้นตอนของการเรียนด้วยกรณีศึกษาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการและทำความเข้าใจ ในเนื้อหาของกรณีศึกษา

ขั้นที่ 2 ขั้นการนำเสนอกรณีศึกษา โดยการวินิจฉัยปัญหา และการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 ขั้นการวิเคราะห์ประเมินทางเลือก และสรุปผล

ขั้นที่ 4 ขั้นการรายงานสรุปสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา

จากกรณีศึกษา

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินและการรายงานผลป้อนกลับ

3. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการโดยศึกษาและวิเคราะห์หลักการ แนวคิดของ Michael J. Marquardt (1994) เกี่ยวกับขั้นตอนและคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| Michael J. Marquardt (1994) | การประยุกต์ใช้ในงานวิจัย |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) | <ul style="list-style-type: none"> ● เสริมสร้างให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการกับองค์ความรู้ (Knowledge Management) | <ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดเก็บความรู้โดยการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรรุ่นต่อไป |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) | <ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของทุกๆหน่วยงานภายในองค์กรด้วยระบบสนับสนุนการปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ และให้บุคลากรมีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| <ul style="list-style-type: none"> ● การเพิ่มอำนาจ (People Empowerment) | <ul style="list-style-type: none"> ● ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองไปสู่ความสำเร็จของงานที่ทำ และความก้าวหน้าในการทำงาน |
| <ul style="list-style-type: none"> ● พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) | <ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆที่เหมาะสม |

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปขั้นตอนสำคัญที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) เสริมสร้างให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร

ขั้นที่ 2 การจัดการกับองค์ความรู้ (Knowledge Management) พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดเก็บความรู้โดยการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรรุ่นต่อไป

ขั้นที่ 3 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) พัฒนาระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของทุกๆหน่วยงานภายในองค์กร ด้วยระบบสนับสนุนการปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ และให้บุคลากรมีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขั้นที่ 4 การเพิ่มอำนาจ (People Empowerment) ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่ความสำเร็จของงานที่ทำ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ขั้นที่ 5 พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปเป็นตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| สรุปขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Michael Marquardt (1994) | ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้ความเข้าใจวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างองค์กร ที่กระจายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานต่างๆตามลักษณะงานและปริมาณงาน การกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร |
| <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดเก็บความรู้โดยการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรรุ่นต่อไป | <ul style="list-style-type: none"> มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดเก็บความรู้ที่ได้ในลักษณะของคู่มือต่างๆ |
| <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของทุกๆหน่วยงานภายในองค์กรด้วยระบบสนับสนุนการปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ และให้บุคลากรมีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | <ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลาง ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม แม่นยำและมีประสิทธิภาพ มีแผนพัฒนาด้านการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม |
| <ul style="list-style-type: none"> ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำ และเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามข่าวสาร ศึกษาค้นคว้าข้อมูลใหม่ๆอยู่เสมอ พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน |

| สรุปขั้นตอนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Michael Marquardt (1994) | ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆที่เหมาะสม | <ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงาน โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากการทำงานของทุกๆหน่วยงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานจะต้องมีทัศนคติที่ดีในเรื่องของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่และความรู้สึก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกเป็นมิตรและไว้นอกใจกัน |

จากตารางที่ 10 สรุปตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน และมีโครงสร้างองค์กร ที่กระจายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานต่างๆตามลักษณะงานและปริมาณงาน โดยมีการกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อย่างเป็นรูปธรรม และทำการจัดเก็บความรู้ที่ได้ในลักษณะของคู่มือต่างๆ

องค์ประกอบที่ 3 มีการสร้างระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลาง ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม แม่นยำและมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนพัฒนาด้านการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามข่าวสาร ศึกษาค้นคว้าข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ และพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 5 มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพพนักงาน โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากการทำงานของทุกๆหน่วยงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานจะต้องมีทัศนคติที่ดีในเรื่องของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่และความรู้สึก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกเป็นมิตรและไว้นอกใจกัน

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2548) มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คณະอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2548) | ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● ความพอประมาณ ● ความมีเหตุมีผล ● การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ● ความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) ● คุณธรรม (ซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน เพียร สติ ปัญญา) | <ul style="list-style-type: none"> ● ให้บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน มีความเพียร และมีสติปัญญา ● ให้บุคลากรมีความรู้ และใช้ความรู้อย่างรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ● ให้บุคลากรใช้หลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไขในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สรุปขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำเร็จ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้บุคลากรมีความรู้ และใช้ความรู้อย่างรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง

ขั้นที่ 2 ให้บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน มีความเพียร และมีสติปัญญา

ขั้นที่ 3 ให้บุคลากรใช้หลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไขในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินการตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● ความพอประมาณ ● ความมีเหตุมีผล ● การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ● ความรู้ ● คุณธรรม | <ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและทำงาน ● บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานและในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างดี ● บุคลากรมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตัว ในการดำเนินชีวิตและในการทำงานอย่างดีตามหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์หัวข้อวัดการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปตัวชี้วัดเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 บุคลากรมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานและในการดำเนินชีวิต เป็นอย่างดี

องค์ประกอบที่ 3 บุคลากรมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันในตัว ในการดำเนินชีวิตและในการทำงานอย่างดีตามหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร | | <ul style="list-style-type: none"> เสริมสร้างให้พนักงานทุกคน มีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างขององค์กร ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน |
| <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดเก็บความรู้โดยการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากรรุ่นต่อไป | <ul style="list-style-type: none"> ให้บุคลากรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันอดทน มีความเพียร และมีสติปัญญา | <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามความสนใจของแต่ละบุคคล และจัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้การทำงานต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ |
| <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของทุกหน่วยงานภายในองค์กรด้วยระบบสนับสนุนการปฏิบัติการ อิเล็กทรอนิกส์ และให้บุคลากรมีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | <ul style="list-style-type: none"> ให้บุคลากรมีความรู้ และใช้ความรู้อย่างรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง | <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของทุกหน่วยงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการในการทำงาน พร้อมกับก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างคุ้มค่า |
| <ul style="list-style-type: none"> ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำ และเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานต่อไปในอนาคต | <ul style="list-style-type: none"> ให้บุคลากรใช้หลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไขในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ในสิ่งที่เป็ประโยชน์ มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานที่จะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร และสังคม |

| ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆที่เหมาะสม | | <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติตามศักยภาพ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้รอบคอบยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆที่เหมาะสมให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน |

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปขั้นตอนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 เสริมสร้างให้พนักงานทุกคน มีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการจัดโครงสร้างขององค์กรในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน
- ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความใฝ่รู้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามความสนใจของแต่ละบุคคล และจัดทำคู่มือขั้นตอนการทำงานเพื่อให้การทำงานต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานของทุกหน่วยงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการในการทำงาน พร้อมกับก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างคุ้มค่า
- ขั้นตอนที่ 4 ผลักดันและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานที่จะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร และสังคม
- ขั้นตอนที่ 5 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติตามศักยภาพ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้รอบคอบยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆที่เหมาะสมให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ตัวชี้วัดการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรให้ ดำเนินตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง | ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้ความเข้าใจวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างชัดเจน มีโครงสร้างองค์กร ที่กระจายความรับผิดชอบ ให้กับหน่วยงานต่างๆตามลักษณะงานและปริมาณงาน การกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจกัน ของคนทั้งองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความพอประมาณ | <ul style="list-style-type: none"> พนักงานมีความรู้ความเข้าใจวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และ เป้าหมายในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างถูกต้อง และชัดเจน มีโครงสร้างองค์กร ที่กระจายความรับผิดชอบให้กับ หน่วยงานต่างๆตามลักษณะงานและปริมาณงานตามความ เหมาะสม การกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ของทุกคนในองค์กร |
| <ul style="list-style-type: none"> มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ อย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดเก็บความรู้ที่ได้ในลักษณะของคู่มือต่างๆ | <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความมีเหตุมีผล บุคลากรมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | <ul style="list-style-type: none"> มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ตามความสนใจของบุคลากร มีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อถ่ายทอดความรู้จากบุคลากร จากรุ่นสู่รุ่นและช่วยในการเรียนรู้งานของคนใหม่ |
| <ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลาง ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม แม่นยำและมี ประสิทธิภาพ มีแผนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม | <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) บุคลากรมีคุณธรรม (ซื่อสัตย์สุจริต ชยัน อดทน เพียร สถิต ปัญญา) | <ul style="list-style-type: none"> มีการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการ จัดทำฐานข้อมูลกลาง ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึง และใช้ ข้อมูลในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีการจัดทำแผนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม |
| <ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามข่าวสาร ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลใหม่ๆอยู่เสมอ พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สร้างขวัญ และกำลังใจของพนักงาน | | <ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารและพนักงานมีความกระตือรือร้นในการติดตาม ข่าวสาร ข้อมูลใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับองค์กรอยู่เสมอ มีการพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สร้างขวัญ และกำลังใจของพนักงานอย่างเป็นธรรม |
| <ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเน้นการ สร้างจิตสำนึกที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากการทำงานของทุกๆ หน่วยงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานจะต้องมีทัศนคติที่ดีใน เรื่องของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ และความรู้สึกลึกเพื่อให้นักเรียนทุกคนมีความรู้สึกเป็นมิตร และไว้เนื้อเชื่อใจกัน | | <ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเน้นการสร้าง จิตสำนึกที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของทุกๆหน่วยงาน และ มี การปลูกฝังทัศนคติ วัฒนธรรมที่ดีในเรื่องของการทำงานร่วมกัน เป็นทีม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่และ ความรู้สึกเพื่อให้นักเรียนเกิดความสบายใจและมีความเชื่อใจซึ่ง กันและกัน รักองค์กร |

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปตัวชี้วัดเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และมีโครงสร้างองค์กร ที่กระจายความรับผิดชอบ ให้กับหน่วยงานต่างๆตามลักษณะงานและปริมาณงานตามความเหมาะสม รวมถึงกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของทุกคนในองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ตามความสนใจของบุคลากร และมีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่นและช่วยในการเรียนรู้ของคนใหม่

องค์ประกอบที่ 3 มีการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดทำฐานข้อมูลกลาง ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และมีการจัดทำแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ผู้บริหารและพนักงานมีความกระตือรือร้นในการติดตามข่าวสาร ข้อมูลใหม่ๆที่เป็นประโยชน์กับองค์กรอยู่เสมอ มีการพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานอย่างเป็นธรรม

องค์ประกอบที่ 5 มีแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน of ทุกๆหน่วยงาน และมีการปลูกฝังทัศนคติ วัฒนธรรมที่ดีในเรื่องของการทำงานร่วมกันเป็นทีม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่และความรู้สึกเพื่อให้บุคลากรเกิดความสบายใจและมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน รักองค์กร

4. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธิพิสัย

4.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนาพุทธิพิสัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธิพิสัย ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของพุทธิพิสัยของ ทิศนา แคมณี (2545 : 223 - 230) ได้เสนอรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนา ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ว่าเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจใน เนื้อหาสาระต่างๆ ซึ่งเนื้อหาสาระอาจจะอยู่ในรูปของข้อมูล ข้อเท็จจริง มโนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด

ได้แก่ รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์ รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของกานเย รูปแบบการเรียนการสอนเน้นความจำ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาพุทธิพิสัย

| รูปแบบการเรียนการสอนมโนทัศน์ (Joyce & Weil , 1996) | รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของกานเย (Gagne , 1985) | รูปแบบการเรียนการสอนเน้นความจำ (Joyce & Weil , 1996) | รูปแบบการพัฒนา ด้านพุทธิพิสัย |
|--|---|--|--|
| ขั้นที่ 1 ผู้สอนเตรียมข้อมูลสำหรับให้ผู้เรียนฝึกหัดจำแนก | ขั้นที่ 1 การกระตุ้นและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน | ขั้นที่ 1 การสังเกตหรือศึกษาสาระอย่างตั้งใจ | ขั้นที่ 1 กระตุ้นและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน |
| ขั้นที่ 2 ผู้สอนอธิบายกติกาในการเรียนให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจตรงกัน | ขั้นที่ 2 การแจ้งวัตถุประสงค์ของบทเรียนให้ผู้เรียนทราบ | ขั้นที่ 2 การสร้างความเชื่อมโยง | ขั้นที่ 2 แจ้งวัตถุประสงค์และเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียน |
| ขั้นที่ 3 ผู้สอนเสนอข้อมูลตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน และข้อมูลที่ไม่ใช่ตัวอย่างของมโนทัศน์ที่ต้องการสอน | ขั้นที่ 3 การกระตุ้นให้ระลึกถึงความรู้เดิมเป็นการช่วยให้ผู้เรียนดึงข้อมูลเดิมที่อยู่ในหน่วยความจำระยะยาวให้มาอยู่ในหน่วยความจำเพื่อใช้งาน | ขั้นที่ 3 การใช้จินตนาการเพื่อให้จดจำสาระได้ดีขึ้น | ขั้นที่ 3 กระตุ้นให้ระลึกถึงความรู้เดิม |
| ขั้นที่ 4 ให้ผู้เรียนบอกคุณสมบัติเฉพาะของสิ่งที่ต้องการสอน | ขั้นที่ 4 การนำเสนอสิ่งเร้าหรือเนื้อหาสาระใหม่ ผู้สอนควรจัดสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเห็นลักษณะสำคัญของสิ่งเร้านั้นอย่างชัดเจน | ขั้นที่ 4 การใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำไว้ข้างต้นในการทบทวนความรู้และเนื้อหาสาระต่าง ๆ จนกระทั่งจดจำได้ | ขั้นที่ 4 การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่ |
| ขั้นที่ 5 ให้ผู้เรียนสรุปและให้คำจำกัดความของสิ่งที่ต้องการสอน | ขั้นที่ 5 การให้แนวการเรียนรู้ หรือการจัดระบบข้อมูลให้มีความหมาย | | ขั้นที่ 5 จัดเรียงระบบข้อมูลให้มีความหมาย |
| ขั้นที่ 6 ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายร่วมกันถึงวิธีการที่ผู้เรียนใช้ในการแสวงหาคำตอบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิดของตนเอง | ขั้นที่ 6 การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถ | | ขั้นที่ 6 ประเมินผู้เรียนโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับ |
| | ขั้นที่ 7 การให้ข้อมูลป้อนกลับ | | |
| | ขั้นที่ 8 การประเมินผลการแสดงออกของผู้เรียน | | |
| | ขั้นที่ 9 การส่งเสริมการคงทนและการถ่ายโอนการเรียนรู้ | | |

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาพุทธิพิสัยสามารถสรุปขั้นตอนการพัฒนาพุทธิพิสัย เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 2 แจ้งวัตถุประสงค์และเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 กระตุ้นให้ระลึกถึงความรู้เดิม

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่

ขั้นตอนที่ 5 จัดเรียงเรียงระบบข้อมูลให้มีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผู้เรียนโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับ

4.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนของการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 16

**ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่อง
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

| รูปแบบในการพัฒนา ด้านพุทธิพิสัย | ขั้นตอนในการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ขั้นตอนในการพัฒนาพุทธิพิสัย เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> กระตุ้นและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรให้มีความพอประมาณและรอบรู้ | <ul style="list-style-type: none"> กระตุ้นและดึงดูดความสนใจของผู้เรียนเรื่องหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข (ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล ความภูมิคุ้มกันตัว ภายใต้เงื่อนไข ความมั่งคั่งและคุณธรรม) |
| <ul style="list-style-type: none"> แจ้งวัตถุประสงค์และเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียน | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรให้มีความมีเหตุมีผลในการแก้ปัญหาด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ | <ul style="list-style-type: none"> แจ้งวัตถุประสงค์และเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียนเรื่องหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข |
| <ul style="list-style-type: none"> กระตุ้นให้ระลึกถึงความรู้เดิม | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรให้มีการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และจัดการกับองค์ความรู้ด้วยแบบแผนความคิดอ่าน | <ul style="list-style-type: none"> กระตุ้นให้ระลึกถึงความรู้เดิมเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
| <ul style="list-style-type: none"> การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่ | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีพลวัตการเรียนรู้เป็นทีม | <ul style="list-style-type: none"> การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่เกี่ยวกับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข |
| <ul style="list-style-type: none"> จัดเรียงเรียงระบบข้อมูลให้มีความหมาย | <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | <ul style="list-style-type: none"> จัดเรียงเรียงระบบข้อมูลเรื่อง 3 ห่วง 2 เงื่อนไขให้มีความหมาย |
| <ul style="list-style-type: none"> ประเมินผู้เรียนโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับ | | <ul style="list-style-type: none"> ประเมินผู้เรียนในเรื่องความเข้าใจหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข และให้ข้อมูลป้อนกลับ |

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถสรุปขั้นตอนเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นและดึงดูดความสนใจของผู้เรียนเรื่องหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

(ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล ความภูมิคุ้มกันตัว ภายใต้เงื่อนไข
ความรู้และคุณธรรม)

ขั้นตอนที่ 2 แจกวัสดุประสงค์และเชื่อมโยงความรู้เดิมของผู้เรียนเรื่องหลัก

3 ห่วง 2 เงื่อนไข

ขั้นตอนที่ 3 กระตุ้นให้ระลึกถึงความรู้เดิมเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอเนื้อหาสาระใหม่เกี่ยวกับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

ขั้นตอนที่ 5 จัดเรียงเรียงระบบข้อมูลเรื่อง 3 ห่วง 2 เงื่อนไขให้มีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผู้เรียนในเรื่องความเข้าใจหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข และให้ข้อมูล

ป้อนกลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือ ขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย แบบบันทึก
รายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ แบบบันทึก
รายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
และแบบบันทึกรายการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการ
เรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างแบบบันทึกรายการเชิงสังเคราะห์เกี่ยวกับ

- 1) รูปแบบ (Model)
- 2) การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
- 3) พุทธิพิสัยและการยอมรับ
- 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. นำแบบบันทึกรายการเชิงสังเคราะห์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ
ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความ
ครอบคลุมของข้อความ จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อความให้มีความถูกต้อง
เหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 1

เก็บข้อมูลโดยการค้นหาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 1

สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์
ข้อมูลที่ได้ในลักษณะของการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร

การวิจัยขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนที่ 2

เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 2

การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้นจาก
การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 โดยมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อ
พัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา
วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา พุทธิพิสัย การยอมรับ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ
2. สร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและ
การยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตามแนวคิดที่ได้จากข้อที่ 1 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการ
พัฒนารูปแบบโดยเน้นองค์ประกอบ กระบวนการ ขั้นตอนที่มีความเป็นระบบ (System Approach)
และแสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตามหลัก ADDIE Model ดังนี้

2) ขั้นตอนการออกแบบ (Design)

ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
 บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากข้อ 1 และจากขั้นการ
 วิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1) องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 บุคลากร ปฏิสัมพันธ์ การประเมินผล สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วยการพัฒนาพหุทธิพิสัยและการพัฒนายอมรับ

2.3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับกรณีศึกษานั้น ผู้วิจัยได้สร้างกรณีศึกษา
 ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 6 กรณี โดยใช้
 หลักการดังตารางที่ 13 และ 14 และจากการสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน
 อิเล็กทรอนิกส์ในตารางที่ 7 พบว่า เครื่องมือควรประกอบด้วย เครื่องมือแบบประสานเวลา เช่น
 chat, instant messaging และเครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา เช่น weblog, webboard และ
 e-mail โดยมีระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้มากมาย เช่น wordpress, joomla,
 drupal และ moodle โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ moodle เนื่องจากเป็นระบบที่มีเครื่องมือในการ
 ติดต่อสื่อสารทั้งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา เพื่อรองรับการเรียนรู้ร่วมกันรูปแบบต่างๆ เพื่อลด
 ข้อจำกัดในเรื่องเวลาของผู้เรียน และสามารถติดตาม ประเมินผลผู้เรียน ทั้งในรูปแบบกราฟและตัวเลข
 ได้เป็นอย่างดี

2.5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วยการประเมินแบบ formative และ summative

3) ขั้นตอนการพัฒนา (Development)

พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
 บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากขั้นการออกแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
 บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1) สร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

3.1.2) นำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน ประเมินความเหมาะสมโดยการเลือกแบบเจาะจง คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 ปี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านการพัฒนารูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ 3 ท่าน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา 3 ท่าน 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ท่าน 4) ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก)

3.2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในงานวิจัยเพื่อศึกษาผลจากการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการพัฒนารูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทั้งนี้ คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ มีดังต่อไปนี้

1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ เช่น เคยเขียนบทความ หรือ เป็นวิทยากร

3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้รับการแนะนำจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในข้อ 1 หรือ 2 ไม่น้อยกว่า 2 คน ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จะประกอบด้วย 8 เครื่องมือ ดังนี้

3.2.1) ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้
กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พัฒนาโดยโปรแกรม Moodle LMS ผู้วิจัยสร้างและนำระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎี (Construct Validity) และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมเนื้อหา จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ข)

โดยผู้วิจัยนำระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ประเมินเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้น ได้ผลการประเมินเท่ากับ 4.67 โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน คือ

| | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | เหมาะสมน้อยที่สุด |

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

| | | |
|-------------|---------|-------------------|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | เหมาะสมมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | เหมาะสมมาก |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | เหมาะสมปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | เหมาะสมน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | เหมาะสมน้อยที่สุด |

3.2.2) **แผนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์** โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่พัฒนาขึ้น

3.2.3) **คู่มือแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน** อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. คู่มือแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2. คู่มือการใช้ระบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

3.2.4) **แบบทดสอบพุทธิพิสัย** เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ดูรายละเอียดภาคผนวก ค)

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และออกแบบสร้างเป็นแบบทดสอบพุทธิพิสัย (ดูรายละเอียด ในภาคผนวก ข)

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบพุทธิพิสัยที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ (Content Validity) ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้มา ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำแบบทดสอบพุทธิพิสัยดังกล่าวส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถามที่มุ่งวัดทั้งหมดในการวิจัย

ผลการประเมิน IOC แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าแบบทดสอบพุทธิพิสัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบทดสอบพุทธิพิสัย แสดงในภาคผนวก ข) และการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยนำ

แบบทดสอบพุทธิพิสัยที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน โดยการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.86 หมายถึง แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับดีเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้ และข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าความยากง่าย (P) เท่ากับ 0.78 ซึ่งอยู่ระหว่าง .20 - .80 ซึ่งถือว่าคำถามนั้นใช้ได้ (ดูรายละเอียดภาคผนวก ข)

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขคือ ระมัดระวังการใช้ภาษาที่อาจสร้างความเข้าใจคลาดเคลื่อน เพื่อแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3.2.5) แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ดูรายละเอียดภาคผนวก ค)

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สังเคราะห์และออกแบบสร้างเป็นแบบวัดการยอมรับ (ดูรายละเอียด ในภาคผนวก ข)

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบวัดการยอมรับที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเป็นรายข้อ (Content Validity) ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำแบบวัดการยอมรับดังกล่าวส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถามที่มุ่งวัดทั้งหมดในการวิจัย

ผลการประเมิน IOC แบบวัดการยอมรับพบว่า มีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แบบวัดการยอมรับเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบวัดการยอมรับ แสดงในภาคผนวก ข)

3.2.6) แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษา เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ค)

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์
สังเคราะห์และออกแบบสร้างเป็นกรณีศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำกรณีศึกษาทั้ง 6 กรณีที่สร้างขึ้น
เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความ
ครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของกรณีศึกษา และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อ
คำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำกรณีศึกษาดังกล่าวส่งให้
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ประเมินตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง
เพื่อความสมบูรณ์และความครอบคลุมของกรณีศึกษาทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ผลการประเมิน IOC กรณีศึกษาพบว่ามีความค่าเท่ากับ 0.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์
มาตรฐาน คือ 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า กรณีศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ และผู้เชี่ยวชาญได้ให้
ข้อเสนอแนะในการสร้างกรณีศึกษาในครั้งต่อไปว่า หากสามารถแปลงข้อมูลจากข้อความให้เป็น
รูปภาพ หรือภาพเคลื่อนไหว (animation) ได้ก็ว่าจะช่วยในการสร้างความเข้าใจกับผู้เรียนได้ดี
ยิ่งขึ้น (ผลการประเมินความเหมาะสมของกรณีศึกษา แสดงในภาคผนวก ข)

3.2.7) แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ค)

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตร
วัดระดับความสำเร็จของงานที่เรียกว่า Rubrics (Rubrics) ซึ่งมีการกำหนดรายละเอียดการให้คะแนน
อย่างชัดเจนทุกข้อ ผู้วิจัยใช้แบบประเมิน Rubrics ตามเกณฑ์ 3 ระดับในการให้คะแนนผลงาน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบประเมินผลงานจาก
กรณีศึกษาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content
Validity) ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของประเด็น และนำข้อเสนอแนะที่ได้มา
ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำแบบสังเกต
พฤติกรรมมีส่วนร่วมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมืออีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถามที่มุ่งวัดทั้งหมดในการวิจัย

ผลการประเมิน IOC แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา พบว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.5 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยระบุพฤติกรรมของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.8) แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เรียน

(ดูรายละเอียด ภาคผนวก ค)

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอบถามความคิดเห็นกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาออกแบบสร้างเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็น

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องและชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์และความครอบคลุมของคำถามที่มุ่งวัดทั้งหมดในการวิจัย

ผลการประเมิน IOC แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็น พบว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.5 ขึ้นไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

4) ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)

4.1) การทดสอบแบบหนึ่งต่อหนึ่ง (one-to-one testing) โดยให้บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 คน เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น ใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของรูปแบบ

4.2) การทดสอบกับกลุ่มเล็ก (small group testing) โดยให้บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้

ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่ปรับปรุงจากการทดสอบแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ใช้วิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์ ผลการทดลองพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจเป็นอย่างดีสำหรับรูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ สังเกตจากการเข้าไปทดลองใช้เครื่องมือการติดต่อสื่อสารต่างๆ และปัญหาที่พบคือ เรื่องของการตั้งรหัสผ่านสำหรับลงทะเบียนสมัครเข้าเป็นสมาชิก ที่ต้องประกอบด้วย ตัวพิมพ์ใหญ่ ตัวพิมพ์เล็ก อักขระ และตัวเลข แต่เนื่องจากวิธีการดังกล่าวเป็นมาตรฐานสากลของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงหาวิธีแก้ไข โดยการเพิ่มเติมตัวอย่างการตั้งรหัสผ่านให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบในคู่มือการใช้งานระบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ

4.3) การทดลองนำร่อง (field trial) โดยให้บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่ปรับปรุงจากการทดสอบแบบกลุ่มเล็ก ตามแผนการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ระยะเวลา 2 สัปดาห์ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสังเกตและสอบถามความคิดเห็นของผู้ทดลองใช้รูปแบบฯ เกี่ยวกับการใช้งาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเรียนตามรูปแบบฯ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำต้นแบบรูปแบบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพต้นแบบ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างทฤษฎี เพื่อให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลิกนิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
- 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ เช่น เคยเขียนบทความ หรือ เป็นวิทยากร หรือ
- 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้รับการแนะนำจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในข้อ 1 หรือ 2 ไม่น้อยกว่า 2 คน ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตามแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ซึ่งผู้วิจัย ได้แบ่งแบบตรวจสอบคุณภาพต้นแบบออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 2 ขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการตรวจสอบคุณภาพต้นแบบ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องในทุกองค์ประกอบและขั้นตอน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ ซึ่งมากกว่ามากกว่า 0.5 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าต้นแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ข)

การวิจัยขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 3

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 1,170 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จากบุคลากรที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 3 ได้มาจากการพัฒนาเครื่องมือในขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัยประกอบด้วย

1. ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พัฒนาโดยโปรแกรม Moodle LMS

2. แผนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

3. คู่มือแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

4. แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา

8. แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เรียน

การออกแบบการเรียนการสอนตามหลัก ADDIE MODEL

5) ขั้นการประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ

5.1) การประเมินเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน (formative evaluation)

ทำการประเมินคุณภาพ 5 ด้าน ดังนี้

5.1.1) ด้านเนื้อหา (content) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.1.2) ด้านการพัฒนารูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ โดยผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการพัฒนารูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ

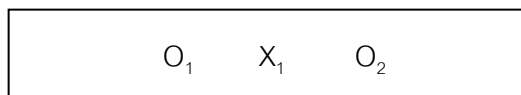
5.1.3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

5.1.4) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.1.5) ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้เชี่ยวชาญด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนที่ 3 เป็นการศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ one group pretest – posttest design (Campbell and Stanley, 1973)



O_1 คือ การให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนทำการทดลอง

O_2 คือ การให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังการทดลอง

X_1 คือ การทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 3

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ one group pretest – posttest design ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนก่อนดำเนินการทดลอง

1.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.2 เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย 8 เครื่องมือ ได้แก่

1. ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พัฒนาโดยโปรแกรม Moodle LMS

2. แผนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่พัฒนาขึ้น
3. คู่มือแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
4. แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษา
7. แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา
8. แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เรียน

2. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ฯ เป็นเวลา 10 สัปดาห์

2.1 ปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 20 คน

2.2 ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดการยอมรับก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย

2.3 ดำเนินกิจกรรมการให้ความรู้และการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบพุทธิพิสัยก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ของการวิจัย

2.5 ดำเนินกิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัยตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่พัฒนาขึ้น จำนวน 6 กรณีศึกษา

2.6 ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดการยอมรับหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.7 ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.8 วัดและประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.9 วัดความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3

1. ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ
2. ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ
3. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
5. ประเมินผลและสรุปผลการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
6. ประเมินผลความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 3

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนพุทธิพิสัยและการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม ด้วยค่า t-test โดยใช้ t-test dependent และเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัย

2. วิเคราะห์ผลงานจากกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการให้คะแนนอย่างเป็นปรนัย โดยใช้มาตรฐานวัดระดับความสำเร็จของงานที่เรียกว่า Rubrics (rubrics) ซึ่งมีการกำหนดรายละเอียดการให้คะแนนอย่างชัดเจนทุกข้อ ผู้วิจัยใช้แบบประเมิน Rubrics ตามเกณฑ์ 3 ระดับในการให้คะแนนผลงาน มีเกณฑ์ดังนี้

3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพของผลงานตามเกณฑ์ในระดับดี

2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพของผลงานตามเกณฑ์ในระดับพอใช้

1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพของผลงานตามเกณฑ์ในระดับควรปรับปรุง และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

2.34 – 3.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพผลงานตามเกณฑ์ในระดับดี

1.67 – 2.33 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพผลงานตามเกณฑ์ในระดับพอใช้

1.00 – 1.66 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพผลงานตามเกณฑ์ในระดับควรปรับปรุง

3. วิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

การวิจัยขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนที่ 4

เพื่อรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 4

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาฯ ที่พัฒนาขึ้น จำนวน 5 ท่าน (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก) ได้มา

จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์วิจัยหรือผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 5 ปี ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนา รูปแบบ การพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ เรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การออกแบบการเรียนการสอนตามหลัก ADDIE MODEL

5) ขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation)

5.2) การประเมินเพื่อรับรองความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยกรณีศึกษาไปทดลองใช้ (summative evaluation) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านการพัฒนา รูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ 1 ท่าน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา 1 ท่าน 4) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 1 ท่าน 5) ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 1 ท่าน (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ข)

การดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 4

1. นำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่นำเสนอเป็นแผนภูมิและความเรียงอธิบายแผนภูมิ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น พิจารณาตามแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่สรุปจากการทดลองไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ และประเมินรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยยึดหลักเกณฑ์ IOC คือ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความเหมาะสม

2. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
 ทั้งรายละเอียดในด้านองค์ประกอบ ขั้นตอนให้ถูกต้อง และสมบูรณ์มากที่สุด

3. นำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร
 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในลักษณะของแผนภูมิเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการ
 เรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนที่ 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้
 กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้

1. นำหลักการ องค์ประกอบและขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ในการวิจัย
 ขั้นตอนที่ 3 มาสร้างเป็นแบบประเมินรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
2. นำแบบประเมินรับรองการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์
 และความครอบคลุมของข้อความถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ข้อคำถามให้มี
 ความถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4

ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ที่นำเสนอเป็นแผนภูมิและความเรียง
 อธิบายแผนภูมิ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินเพื่อรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
 อิเล็กทรอนิกส์ ที่พัฒนาขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน คือ

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542)

| | | |
|-------------|---------|-------------------|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | เหมาะสมมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | เหมาะสมมาก |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | เหมาะสมปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | เหมาะสมน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | เหมาะสมน้อยที่สุด |

การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 4

การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ที่พัฒนาขึ้น โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต้องมีค่าตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป จึงจะถือว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้จริงได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยและพัฒนา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้

1.1.1 แบบสอบถามสภาพการดำเนินงาน และความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.1.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 1.2 การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 3 ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ
 บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและ
 การยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การนำเสนอผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัย
 และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย
 ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัย
 และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
 บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้

1.1.1 แบบสอบถามสภาพการดำเนินงาน และความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและ
 การยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร
 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.1.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
 โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา
 ของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 1.2 การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงาน
 ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยการนำผลการศึกษาคำคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูง และ
 บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ข้อมูลจากตอนที่ 1.1) ผสมกับข้อมูลจาก
 การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ (Content Analysis) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการ
 เรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่ง
 การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและ การยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้

1.1.1 แบบสอบถามสภาพการดำเนินงาน และความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 400 ฉบับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้รับแบบสอบถามที่ตอบคำถามสมบูรณ์กลับคืนทั้งสิ้น จำนวน 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ซึ่งถือเป็นอัตราการตอบกลับคืนที่ยอมรับได้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Babbie, 1973 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ วัฒนกิจ, 2542 : 69) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะสถานภาพส่วนบุคคล

| สถานภาพส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ (n=362) |
|------------------|-------|----------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 168 | 46.4 |
| หญิง | 194 | 53.6 |
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 30 ปี | 157 | 43.4 |
| 30 - 39 ปี | 143 | 39.5 |
| 40 - 49 ปี | 59 | 16.3 |
| 50 ปีขึ้นไป | 3 | 0.8 |

| สถานภาพส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ (n=362) |
|---|-------|----------------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 46 | 12.7 |
| ปริญญาตรี | 206 | 56.9 |
| ปริญญาโท | 110 | 30.4 |
| อายุงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 107 | 29.6 |
| 5 – 10 ปี | 142 | 39.2 |
| 11 – 20 ปี | 103 | 28.5 |
| มากกว่า 20 ปี | 10 | 2.8 |
| ตำแหน่งในองค์กร | | |
| ผู้บริหารระดับสูง (หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า) | 6 | 1.7 |
| ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า) | 43 | 11.9 |
| พนักงานและลูกจ้าง | 313 | 86.5 |

จากตารางที่ 17 บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชายร้อยละ 46.4 กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 และลำดับรองลงมาช่วงอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 ช่วงอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 และอายุมากกว่า 50 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในช่วง 5 – 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 อายุงานในช่วง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุงานมากกว่า 20 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและลูกจ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาเป็นผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า) คิดเป็นร้อยละ 11.9 และผู้บริหารระดับสูง (หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| สภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) | | | |
| 1. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการเรียนรู้ในทุกระดับตั้งแต่บุคคล กลุ่ม และองค์กร | 3.37 | 0.041 | ปานกลาง |
| 2. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการปรับตัวในเรื่องของการเรียนรู้ | 3.52 | 0.383 | มาก |
| 3. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีคาดการณ์ล่วงหน้าในเรื่องของสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ และการปฏิบัติ | 3.32 | 0.039 | ปานกลาง |
| 4. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการดำเนินการเรื่องการเรียนรู้อย่างรอบรู้ จริงจัง | 3.26 | 0.040 | ปานกลาง |
| 5. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันเรื่องการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน | 3.47 | 0.036 | ปานกลาง |
| 6. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.45 | 0.040 | ปานกลาง |
| 7. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.21 | 0.040 | ปานกลาง |
| 8. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.31 | 0.039 | ปานกลาง |
| 9. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.20 | 0.033 | ปานกลาง |
| 10. สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีเสถียรภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | 3.48 | 0.048 | ปานกลาง |
| 11. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมทักษะต่างๆของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างในการทำงานแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี | 3.57 | 0.054 | มาก |

| สภาพการดำเนินงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|-------|------------------|
| 12. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการจัดเก็บองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี | 3.34 | 0.034 | ปานกลาง |
| 13. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการนำเอาระบบสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี | 3.65 | 0.036 | มาก |
| ภาพรวมด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 3.39 | 0.028 | ปานกลาง |
| ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy philosophy) | | | |
| 1. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี | 3.46 | 0.055 | ปานกลาง |
| 2. สำนักงานทรัพยากรฯ ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง | 3.99 | 0.055 | มาก |
| 3. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยความพอประมาณ | 2.99 | 0.043 | ปานกลาง |
| 4. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีเหตุมีผล | 3.44 | 0.041 | ปานกลาง |
| 5. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | 3.65 | 0.044 | มาก |
| 6. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการบริการจัดการองค์กรด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง | 3.44 | 0.045 | ปานกลาง |
| 7. สำนักงานทรัพยากรฯ มีการบริการจัดการองค์กรอย่างมีคุณธรรม | 3.59 | 0.048 | มาก |
| 8. บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างดี | 3.25 | 0.051 | ปานกลาง |
| 9. บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรฯ มีความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่สำนักงานฯ จัดให้ | 3.69 | 0.043 | มาก |
| ภาพรวมด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.50 | 0.037 | มาก |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (learning organization concept based on sufficiency economy philosophy) | | | |
| 1. สำนักงานทรัพยากรฯ มีความเหมาะสมในการเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.81 | 0.041 | มาก |

| สภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| 2. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.86 | 0.038 | มาก |
| 3. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีการปรับองค์กรเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน | 3.77 | 0.029 | มาก |
| 4. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดี | 4.14 | 0.038 | มาก |
| 5. สำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการพัฒนาองค์กรในด้านการเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.28 | 0.036 | มาก |
| ภาพรวมด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.97 | 0.033 | มาก |
| ภาพรวมทั้งหมด | 3.67 | 0.027 | มาก |

จากตารางที่ 18 ในภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่างๆ ดังนี้

1. **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)** ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามคะแนนสูงสุด 5 ลำดับดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาระบบสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.65 ($\bar{x} = 3.65$)

1.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมทักษะต่างๆของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างในการทำงานแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.57 ($\bar{x} = 3.57$)

1.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการปรับตัวในเรื่องของการเรียนรู้ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.52 ($\bar{x} = 3.52$)

1.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีเสถียรภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.48 ($\bar{x} = 3.48$)

1.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันเรื่องการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.47 ($\bar{x} = 3.47$)

สรุป ในภาพรวมจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.39 ($\bar{x} = 3.39$)

2. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy philosophy) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามคะแนนสูงสุด 5 ลำดับดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.99 ($\bar{x} = 3.99$)

2.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่สำนักงานฯ จัดให้ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.69 ($\bar{x} = 3.69$)

2.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.65 ($\bar{x} = 3.65$)

2.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริการจัดการองค์กรด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ะมัดระวัง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.59 ($\bar{x} = 3.59$)

2.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลางว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.46 ($\bar{x} = 3.46$)

สรุป ในภาพรวมจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.50 ($\bar{x} = 3.50$)

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (learning organization concept based on sufficiency economy philosophy) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามคะแนนสูงสุด 5 ลำดับดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการพัฒนาองค์กรในด้านการเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.28 ($\bar{x} = 4.28$)

3.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีการปรับองค์กรเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.14 ($\bar{x} = 4.14$)

3.3 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากกว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.86 ($\bar{x} = 3.86$)

3.4 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความเหมาะสมในการเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.81 ($\bar{x} = 3.81$)

3.5 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการปรับองค์กรให้เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.77 ($\bar{x} = 3.77$)

สรุป ในภาพรวมจากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย $3.67 (\bar{x}$
 $= 3.67)$

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการ
 เรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มตัวอย่าง (n = 362)

| ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ | | |
| - แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 190 | 52.5 |
| - การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 200 | 55.2 |
| - ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 121 | 33.4 |
| - บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 292 | 80.7 |
| - อื่นๆ | 0 | 0 |
| ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | |
| - แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 216 | 59.7 |
| - การพัฒนาองค์กรภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 244 | 67.4 |
| - ตัวชี้วัดในการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 121 | 33.4 |
| - บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง | 208 | 57.5 |
| - อื่นๆ | 2 | 0.6 |
| ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง | | |
| - แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา | 193 | 53.3 |

| ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ | | |
|--|-------|--------|
| ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | จำนวน | ร้อยละ |
| ของเศรษฐกิจพอเพียง | | |
| - การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 251 | 69.3 |
| - ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 207 | 57.2 |
| - บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 245 | 67.7 |
| - อื่นๆ | 3 | 0.8 |

จากตารางที่ 19 ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ ในด้านต่างๆ เกี่ยวกับความรู้ในเรื่องของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1. **องค์กรแห่งการเรียนรู้** กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด จำนวน 292 คน คิดเป็น ร้อยละ 80.7 รองลงมา คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 190 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.5 ตามลำดับ

2. **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมา คือ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ตามลำดับ

3. **องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา คือ บทบาทหน้าที่ของ

บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 และตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของสภาพการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (n =362)

| สภาพการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| ความสามารถในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | | |
| - Microsoft Word | 354 | 97.8 |
| - Microsoft Excel | 351 | 97.0 |
| - Microsoft Powerpoint | 286 | 79.0 |
| - Internet Explorer | 269 | 74.3 |
| - Outlook Express | 141 | 39.0 |
| - Microsoft Exchange | 11 | 3.0 |
| - โปรแกรมการสนทนา (chat) เช่น MSN, Yahoo Messenger, Skype เป็นต้น | 306 | 84.5 |
| - โปรแกรม social network เช่น facebook, HI5, Twitter, Tubely | 259 | 71.5 |
| - อื่นๆ | 10 | 2.8 |
| การใช้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต | | |
| - Web Browser | 126 | 34.8 |
| - E-mail | 345 | 95.3 |
| - File Sharing | 68 | 18.8 |
| - FTP (File Transfer Protocol) | 3 | 0.8 |
| - Chat | 196 | 54.1 |
| - อื่นๆ | 11 | 3.0 |
| ระยะเวลาการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อวัน | | |
| - ไม่ได้ใช้เลย | 3 | 0.8 |
| - 1 -2 ชั่วโมงต่อวัน | 183 | 50.6 |
| - 3 – 8 ชั่วโมงต่อวัน | 173 | 47.8 |
| - มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน | 3 | 0.8 |

| สภาพการใ้ใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| สถานที่ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ | | |
| - ที่ทำงาน | 314 | 86.7 |
| - ที่บ้าน | 265 | 73.2 |
| - ร้าน Internet Café | 1 | 0.3 |
| - มหาวิทยาลัย | 0 | 0 |
| - อื่นๆ | 8 | 2.2 |
| เหตุผลการใช้งานอินเทอร์เน็ต | | |
| - ทำงาน | 214 | 59.1 |
| - บันทึกลงส่วนตัว | 231 | 63.8 |
| - ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม | 271 | 74.9 |
| - พูดคุยกับเพื่อน | 137 | 37.8 |
| - เล่นเกมส์ | 108 | 29.8 |
| - อื่นๆ | 55 | 15.2 |
| รูปแบบการใช้งานอินเทอร์เน็ต | | |
| - เว็บไซต์ต่างๆไป | 260 | 71.8 |
| - Youtube | 127 | 35.1 |
| - Chat (ex.MSN, Yahoo Messenger) | 95 | 26.2 |
| - Webboard | 64 | 17.7 |
| - Download | 120 | 33.1 |
| - Social Network | 150 | 41.4 |
| - อื่นๆ | 18 | 5.0 |
| รูปแบบที่ต้องการในการนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์ | | |
| - ข้อความ | 45 | 12.4 |
| - รูปภาพ | 102 | 28.2 |
| - ข้อความและรูปภาพ | 223 | 61.6 |
| - วิดิทัศน์ | 40 | 11.0 |
| - อื่นๆ | 16 | 4.4 |

จากตารางที่ 20 ในเรื่อง สภาพการใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความสามารถในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การใช้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระยะเวลาการใช้งานอินเทอร์เน็ต ต่อวัน สถานที่ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ เหตุผลการใช้งานอินเทอร์เน็ต รูปแบบการใช้งานอินเทอร์เน็ต และรูปแบบที่ต้องการในการนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์ ดังนี้

1. ความสามารถในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word ได้มากที่สุด จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 97.8 รองลงมา คือ Microsoft Excel จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 และโปรแกรมการสนทนา (chat) เช่น MSN, Yahoo Messenger, Skype เป็นต้น) จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 84 ตามลำดับ

2. การใช้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้บริการ E-mail มากที่สุด จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 รองลงมา คือ chat จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และ Web Browser จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ตามลำดับ

3. ระยะเวลาการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อวัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้งาน อินเทอร์เน็ต 1-2 ชั่วโมงต่อวัน มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมา คือ 1 – 2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ส่วนกลุ่มผู้ที่ไม่ได้ใช้งานอินเทอร์เน็ต และกลุ่ม ผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

4. สถานที่ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ตที่ ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมา คือ ที่บ้าน จำนวน 265 คน คิด เป็นร้อยละ 86.7

5. เหตุผลในการใช้งานอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ต เพื่อ ค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม มากที่สุด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมาคือ เพื่อความบันเทิง ส่วนตัว จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 และทำงาน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ตามลำดับ

6. รูปแบบในการใช้งานอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการใช้งานเว็บไซต์ ทั่วๆไป มากที่สุด จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา Social Network จำนวน 150 คน คิด เป็นร้อยละ 41.4 และ Youtube จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ตามลำดับ

7. รูปแบบที่ต้องการในการนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ชอบการนำเสนอข้อมูลด้วยข้อมูลและรูปภาพมากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมา ชอบการนำเสนอข้อมูลรูปภาพ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และชอบการนำเสนอในรูปแบบข้อความ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

1.1.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจำนวนทั้งหมด 20 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการฯ รองผู้อำนวยการฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฯ และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ซึ่งจะนำเสนอประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

ในการสัมภาษณ์ได้แบ่งประเด็นในการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ความหมายและองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
5. การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 มีบรรยากาศสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้คนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งรอบตัวที่เราไม่อาจตัดทานได้อย่างชาญฉลาด โดยให้ออกาสทุกคนได้มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับใหม่ ผสมผสานกับความรู้ที่มีอยู่เดิมในตัวบุคคลหรือ กลุ่มคนที่ เป็นบุคลากรขององค์กรมาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม โดยรวมอย่างเป็นระบบได้อย่างเหมาะสม

1.2 มีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กรที่จะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเดียวกัน

1.3 เสริมสร้างพื้นฐานจิตใจหรือทัศนคติของคนในองค์กรให้มีคุณสมบัติสำคัญยิ่ง คือ คุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กันไปด้วย ไม่ฉวยโอกาสนำความรู้หรือข้อได้เปรียบเพราะรู้มากขึ้นหรือรู้มากกว่าคนอื่นมาหาประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งต้องนำความรู้มาใช้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและในการดำรงชีวิตด้วยความอดทนต่องานที่ยากลำบาก และเพียรพยายามสู่ความสำเร็จในภารกิจขององค์กรอย่างไม่ย่อท้อ

1.4 สามารถอาศัยความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กร ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์กันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมออย่างมีปฏิสัมพันธ์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เกิดการเชื่อมโยงของคนทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นหมู่คณะหรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

1.5 ทุกภาคส่วนสามารถเข้าใจปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มองเห็นความสัมพันธ์ของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจของแต่ละคนในแต่ละหน่วยงานย่อยในองค์กร โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินงาน

2. แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรประกอบด้วย

แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1. สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม
2. สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของพนักงาน มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการนำความรู้มาใช้
3. พัฒนาศักยภาพให้เกิดความรู้ อาจเป็นการเรียนรู้โดยตรงจากงาน การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในสำนักงานทรัพย์สินฯ และภายนอก สามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ไม่ย่อท้อเมื่อพบกับอุปสรรค
4. ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร เพื่อรวมพลังให้การดำเนินงานในทุกๆหน่วยงาน
5. ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นหมู่คณะ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ปัญหา อย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง
6. ส่งเสริมให้พนักงานสามารถคิดอย่างเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
7. ส่งเสริมการออมของพนักงาน และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงตามฐานานุรูป รวมทั้งให้ตระหนักถึงผลร้ายของการก่อหนี้ที่ไม่จำเป็นหรือที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว

แนวทางในการพัฒนาองค์กร

1. จัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของสำนักงานทรัพย์สินฯ
2. จัดระบบงานและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน และเชื่อมโยงให้ร่วมมือระหว่างกัน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้หัวหน้างานแต่ละระดับ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาหรือเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีสติ รวมทั้งให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ

3. จัดให้กระบวนการในการคัดเลือกเพื่อรับพนักงานใหม่ ได้คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและสถาบันกษัตริย์ มีความรู้ตรงกับงานที่ต้องการให้ทำ
4. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
5. คัดเลือกผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยควรประกอบด้วย คุณสมบัติสำคัญๆ คือ มีสติปัญญา มีสัจจะ มีมนุษยธรรม กล้าหาญและมีระเบียบวินัย บริหารงานและคนได้ สามารถมองด้านของประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆกับมองด้านของความสูญเสียเสมอ ในการตัดสินใจ รวมทั้งจัดหาโค้ชเพื่อเสริมความสามารถของผู้นำให้เพิ่มพูนขึ้น
6. ปรับปรุงการทำงานด้านบริการให้เกิดความเป็นเลิศ ทั้งในด้านการต้อนรับ ดูแลเอาใจใส่ การชี้แจงข้อสงสัยของผู้เช่าและผู้มาติดต่อ ให้ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจ
7. ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้สามารถตอบสนองการขอรับบริการหรือการบริการจัดการการให้เช่าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
8. มีแผนงานและแผนการปฏิบัติที่นำไปสู่การบริหารงานอสังหาริมทรัพย์ ในอัตราค่าเช่า ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลักษณะการใช้ประโยชน์ของการนำสถานที่เช่าไปใช้ โดยไม่เกิดความเหลื่อมล้ำของอัตราค่าเช่า
9. ปรับปรุงระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานของทุกๆหน่วยงานภายในองค์กร ให้สามารถใช้ข้อมูลกลางที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความแม่นยำ รวดเร็ว
10. มีแผนงานและงบประมาณ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับชุมชน ทั้งที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ของสำนักงานทรัพย์สินฯ และนอกพื้นที่

แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก

1. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อความรับผิดชอบต่อสังคม
2. จัดตั้งหน่วยงานภายใน เพื่อเป็นศูนย์รวมของสำนักงานฯ ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

3. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย

1. การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการชวนขยายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสามารถนำความรู้นั้นมาใช้โดยตระหนักถึงแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. การเป็นองค์กรที่มีการปรับกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง
3. การเป็นองค์กรที่พนักงานทุกคน มีความรู้ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานฯ รวมทั้งมีความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์นั้น
4. การเป็นองค์กรที่ส่งเสริมพนักงานที่ดี ลงโทษพนักงานที่ไม่ดีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
5. การเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคน มีความซื่อสัตย์ สุจริต อ่อนน้อมถ่อมตน เสียสละ และไม่เอาเปรียบผู้อื่น ตลอดจนมีความเพียรพยายามในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อ
6. การเป็นองค์กรที่มีพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการทำงานเป็นทีม โดยไม่ถือดีหรือเอาแต่ตนเองเป็นที่ตั้ง
7. การเป็นองค์กรที่พนักงานทุกคนกล้าที่จะเรียนรู้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน และสามารถนำมาใช้ได้เหมาะสม
8. การเป็นองค์กรที่พนักงานทุกคน ผู้นำทุกระดับ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจของแต่ละคน แต่ละหน่วยย่อย มาใช้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย

1. ให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้จากการทำงานจากกันและกันภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์จากหัวหน้างาน
2. ให้พนักงานได้เรียนรู้จากงานโดยตรง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งนำข้อผิดพลาดจากการทำงานเป็นบทเรียน

3. หาโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ในทุกๆโอกาส เช่น ในการติดตามงาน การประชุม หรือในการอบรมสัมมนา

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมรวมทั้งการดูงาน
5. ส่งเสริมให้พนักงานที่มีพัฒนาการที่ดี ได้มีโอกาสก้าวหน้าเพื่อรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

5. การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น

1. ใช้ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการทำงาน ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Word, Excel เป็นต้น ซึ่งทำให้การจัดเก็บมีความครบถ้วน สมบูรณ์ สะดวกในการค้นหาและนำกลับมาใช้งาน อีกทั้งเป็นการความสิ้นเปลืองในการใช้กระดาษอีกด้วย

2. ใช้ในการนำเสนองาน การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Powerpoint ซึ่งช่วยให้การรายงานมีความกระชับ แสดงเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการรับรู้

3. ใช้ในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการรับส่งข่าวสารข้อมูล (อีเมลและเอสเอ็มเอส) ทั้งนี้ รวมถึงการใช้เครื่องมือสื่อสารอื่นๆ อาทิเช่น โทรศัพท์ประจำที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรสาร เป็นต้น

4. ใช้ในการค้นคว้าความรู้และข้อมูลเพิ่มเติม โดยผ่านการค้นหาทางอินเทอร์เน็ต หรือการค้นหาคำตั้งของสถานที่ผ่านทางระบบ GPRS เป็นต้น

5. ในบางครั้งที่ต้องติดต่อกับผู้อยู่ในต่างประเทศ สามารถใช้การสนทนาทางโทรศัพท์บนอินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายแทนการใช้โทรศัพท์ระหว่างประเทศ

ตอนที่ 1.2 การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

โดยการนำผลการศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ข้อมูลจากตอนที่ 1.1) ผสมกับข้อมูลจากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ (Content Analysis) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน อีเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มาสร้างเป็นต้นแบบการเรียนรู้ร่วมกันอีเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและ

การยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้องค์ประกอบและขั้นตอนสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน อีเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และได้นำข้อมูลดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งผลการหาค่า IOC ขององค์ประกอบและขั้นตอน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงสรุปว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลองค์ประกอบและขั้นตอนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข สรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอีเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 **วัตถุประสงค์** การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอีเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

2 ประการ คือ

1.1.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.2 การพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 **ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ** ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันอีเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1.2.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์, ระบบเครือข่ายที่เชื่อมโยงถึงกัน, อินเทอร์เน็ต

1.2.2 เทคโนโลยีการสื่อสาร ประกอบด้วย

1.2.2.1 เครื่องมือแบบประสานเวลา (Synchronous tools) เช่น Chat, Instant Messaging: IM

1.2.2.2 เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous tools) เช่น Weblog, Webboard and discussion board และ E-mail

1.3 บุคลากร บุคลากรที่มีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.3.1 ผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ และแนวคิดในการทำงาน ลงไปสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

1.3.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ ขององค์กร

1.3.3 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

1.4 ปฏิสัมพันธ์ ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้ มีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง 3 รูปแบบ ดังนี้

1.4.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร โดยการเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการรับทราบนโยบาย แนวทาง และหลักการที่ผู้บริหารได้มอบไว้ให้ ผ่าน Weblog และ Webboard

1.4.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยการที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ผ่าน chat, Instant Messaging: IM, Weblog, Webboard และ E-mail

1.4.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเนื้อหาของกิจกรรม โดยการที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทำการศึกษาเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม ทำความเข้าใจ เพื่อนำเอาไปใช้ในการทำงาน ผ่าน Weblog และ Webboard

1.5 การประเมินผล การประเมินผลในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบ 2 ส่วน คือ

1.5.1 การประเมินผลการยอมรับ เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.5.1.1 ความรู้

1.5.1.2 การจูงใจ

1.5.2 การประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัย เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1.5.2.1 การจำ

1.5.2.2 การเข้าใจ

1.5.2.3 การนำไปใช้

1.5.2.4 การวิเคราะห์

1.5.2.5 การประเมินค่า

1.5.2.6 การสร้างสรรค์

1.6 **สภาพแวดล้อม** สภาพแวดล้อมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้ประกอบ 2 ส่วน คือ

1.6.1 แรงจูงใจ ในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเกิดความสนใจและต้องการเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้

1.6.2 บรรยากาศ ควรมีบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง หรือในระดับเดียวกันเพื่อให้เกิดความกล้าในการแสดงความคิดเห็น

1.7 **การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา** ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.7.1 กิจกรรมการพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1.7.1.1 ขั้นเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.1.1.1 ชี้แจงการดำเนินดำเนินกิจกรรม

1.7.1.1.2 ฝึกการใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ

1.7.1.1.3 วัดและประเมินผลการยอมรับ (Pre-test)

1.7.1.2 ขั้นการดำเนินการพัฒนาการยอมรับ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.1.2.1 การให้ความรู้ เรื่อง แนวทางในการพัฒนาสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.1.2.2 การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการร่วมกันพัฒนา
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.1.3 ชั้นประเมินผลการยอมรับ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.1.3.1 การวัดและประเมินการยอมรับ (Post-test)

ด้านความรู้ในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.1.3.2 การวัดและประเมินการยอมรับ (Post-test)

ด้านแรงจูงใจในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.2 กิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1.7.2.1 ชั้นเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.2.1.1 ชี้แจงการดำเนินดำเนินกิจกรรม

1.7.2.1.2 ฝึกการใช้เว็บไซต์ / เครื่องมือ

1.7.2.1.3 วัดและประเมินผลพุทธิพิสัย (Pre-test)

1.7.2.2 ชั้นการดำเนินการพัฒนาพุทธิพิสัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.2.2.1 ชั้นเตรียม

1.7.2.2.2 ชั้นเสนอกรณีตัวอย่าง

1.7.2.2.3 ชั้นวิเคราะห์

1.7.2.2.4 ชั้นสรุป

1.7.2.2.5 ชั้นประเมิน

1.7.2.3 ชั้นประเมินผลพุทธิพิสัย ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.2.3.1 ความรู้ความจำเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

1.7.2.3.2 ความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

1.7.2.3.3 การนำแนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้

1.7.2.3.4 การวิเคราะห์แนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.2.3.5 การสังเคราะห์แนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

1.7.2.3.6 การสร้างสรรค์แนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

2.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้
ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ
และการทำแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test)

2.1.2 ขั้นการดำเนินการพัฒนาการยอมรับ ประกอบด้วย การให้ความรู้ เรื่อง แนวทาง
ในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ในการร่วมกันพัฒนาสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1.3 ขั้นการประเมินผลการยอมรับ ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการยอมรับ
จากแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Post-test)
ในเรื่องของความรู้และแรงจูงใจ

2.2 การพัฒนาพฤติพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ประกอบด้วย

2.2.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ และการทำแบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test)

2.2.2 ขั้นการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัย ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้
ขั้นเตรียม ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมิน

2.2.3 ขั้นการประเมินผลพุทธิพิสัย ประกอบด้วยการวัดและประเมินผลการยอมรับจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Post-test) ในเรื่องของ

1. ความรู้ความจำเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. การนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้
4. การวิเคราะห์แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. การสังเคราะห์แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. การสร้างสรรค์แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยนำต้นแบบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านการพัฒนา รูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ 3 ท่าน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา 3 ท่าน 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ท่าน 4) ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพต้นแบบรูปแบบโดยพิจารณาตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ และขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้มาตราประมาณค่า (rating scale) โดยผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินแล้วมีความเห็นขององค์ประกอบในต้นแบบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษานั้นสามารถนำไปใช้เป็นองค์ประกอบในการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ โดยมีความ

เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.60) (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข)

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขต้นแบบ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและการปรับปรุงต้นแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

| ลำดับ | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ | การปรับปรุงต้นแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ |
|-------|---|--|
| 1. | องค์ประกอบของรูปแบบฯ | |
| | 1.1 แก้ไขในส่วนขององค์ประกอบจากเดิม 8 องค์ประกอบ เปลี่ยนเป็น 9 องค์ประกอบโดยปรับในส่วนของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นั้นควรจะแบ่งออกมาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ทราบที่มาและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย | 1.1 แก้ไของค์ประกอบ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” |
| | 1.2 แก้ไขลูกศรที่ออกมาจากทุกๆ องค์ประกอบ ให้ออกมาจากพื้นที่ในส่วนของ องค์ประกอบทั้งหมด | 1.2 ปรับแก้ไขหัวลูกศรให้ออกมาจากพื้นที่ในส่วนขององค์ประกอบทั้งหมด เพื่อแสดงให้เห็นว่าทุกๆ องค์ประกอบนั้นจะถูกนำเข้าสู่กระบวนการของขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป |

| ลำดับ | ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ | การปรับปรุงต้นแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ |
|-------|---|--|
| 2. | <p>ขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา</p> <p>2.1 รูปแบบการจัดกิจกรรมผ่านเว็บเป็นกิจกรรมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน จะมีแนวทางการประเมินอย่างไร และจะประเมินกิจกรรมผ่านเครื่องมือสื่อสารประเภทใดบ้าง และมีเกณฑ์การให้คะแนนอย่างไร ควรระบุให้ชัดเจน</p> <p>2.2 ควรมีคำแนะนำการใช้งานเครื่องมือต่างๆในโปรแกรม ที่แสดงเป็นลำดับขั้นตอนให้อ่านและปฏิบัติตามเพื่อความสะดวก และใช้งานโปรแกรมได้ง่ายขึ้น</p> | <p>2.1อธิบายวิธีการประเมินผลงานผ่านเว็บบอร์ดและรายงานผลคะแนนให้กลุ่มตัวอย่างทราบผ่านทางอีเมล รวมถึง feedback จากผลงานของกลุ่มตัวอย่าง และสร้างแรงจูงใจจากคำชมในผลงาน</p> <p>2.2 จัดทำขั้นตอนการใช้งานเครื่องมือในโปรแกรมเพิ่มเติมในคู่มือแนะนำการใช้งานระบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ</p> |

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์กรประกอบ และ 2 ขั้นตอน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ในระยะเวลา 10 สัปดาห์/ครั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.2 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.3 ผลการวิเคราะห์การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละกรณีศึกษา

2.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนากายอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่ง
การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนากาย
ยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (N=20)

| การยอมรับ | ก่อนการทดลอง | | หลังการทดลอง | | Sig |
|--|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | |
| 1. ชั้นการรับรู้ | | | | | |
| 1.1 ที่มาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 2.9 | 1.02 | 4.1 | 0.78 | 0.00* |
| 1.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากน้อยเพียงใด | 2.6 | 0.88 | 3.9 | 0.75 | 0.00* |
| 1.3 แนวคิดและหลักการเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 2.7 | 0.66 | 3.9 | 0.75 | 0.00* |
| 1.4 วิธีการในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 2.7 | 0.66 | 3.8 | 0.78 | 0.00* |
| รวมชั้นการรับรู้ | 2.73 | 0.81 | 3.93 | 0.77 | 0.00* |
| 2. ชั้นการสนใจ | | | | | |
| 2.1 ความคิดเห็นต่อแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.4 | 1.04 | 4.4 | 0.82 | 0.00* |
| 2.2 ความสนใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.5 | 0.89 | 4.3 | 0.66 | 0.00* |
| 2.3 การพัฒนาความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.7 | 0.81 | 4.1 | 0.71 | 0.00* |

| การยอมรับ | ก่อนการทดลอง | | หลังการทดลอง | | Sig |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | |
| 2.4 การยอมรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนวัตกรรมใหม่ที่สามารถนำมาใช้งานได้ | 3.8 | 0.76 | 4.4 | 0.60 | 0.00* |
| 2.5 ประโยชน์ของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.3 | 0.73 | 4.7 | 0.58 | 0.00* |
| 2.6 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ | 4.1 | 0.83 | 4.4 | 0.75 | 0.00* |
| รวมชั้นการจูงใจ | 3.80 | 0.84 | 4.38 | 0.70 | 0.00* |

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนารับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (N=20) (ต่อ)

| การยอมรับ | ก่อนการทดลอง | | หลังการทดลอง | | Sig |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | |
| 3. ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | |
| 3.1 ความถี่ในการใช้งานคอมพิวเตอร์ | 4.5 | 0.60 | 4.6 | 0.50 | 0.00* |
| 3.2 การพัฒนาความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ | 3.8 | 0.89 | 4.0 | 0.79 | 0.00* |
| 3.3 ความถนัดในการใช้งานคอมพิวเตอร์ | 4.1 | 0.91 | 4.5 | 0.83 | 0.00* |
| 3.4 การถ่ายทอดความรู้คอมพิวเตอร์ให้ผู้อื่น | 3.6 | 0.99 | 3.7 | 1.12 | 0.00* |
| 3.5 ปรึกษาและถามปัญหาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์กับผู้อื่น | 3.7 | 0.97 | 4.0 | 0.94 | 0.00* |
| 3.6 ส่งเสริมคนรอบข้างให้ใช้คอมพิวเตอร์ | 3.8 | 1.10 | 3.9 | 0.91 | 0.00* |
| 3.7 ติดตามข่าวสารความก้าวหน้าเกี่ยวกับเทคโนโลยี | 3.7 | 0.81 | 4.2 | 0.81 | 0.00* |
| 3.8 ฝึกฝนพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง | 4.1 | 0.78 | 4.2 | 0.52 | 0.00* |
| 3.9 สนใจและติดตามข่าวสารใหม่ๆอยู่เสมอ | 4.2 | 0.69 | 4.4 | 0.75 | 0.00* |
| 3.10 การแก้ปัญหาคอมพิวเตอร์ | 3.5 | 1.14 | 3.8 | 0.77 | 0.00* |
| รวมความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.96 | 0.88 | 4.08 | 0.79 | 0.00* |

*p<0.05

จากตารางที่ 22 ในภาพรวมของคะแนนการพัฒนารับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาการยอมรับขึ้นการรับรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลอง ($\bar{x} = 2.73$) หลังการทดลอง ($\bar{x} = 3.93$) คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาการยอมรับขึ้นการจูงใจหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลอง ($\bar{x} = 3.80$) หลังการทดลอง ($\bar{x} = 4.38$) และคะแนนเฉลี่ยของความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลอง ($\bar{x} = 3.96$) หลังการทดลอง ($\bar{x} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาการยอมรับของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ทั้ง 20 ข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบคะแนนการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (N=20)

| การพัฒนาพุทธิพิสัย | ก่อนการทดลอง | | หลังการทดลอง | | Sig |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | |
| 1. การจำ (Remembering) (ข้อ 1 - 5) | 4.35 | 0.28 | 4.60 | 0.13 | 0.00* |
| 2. การเข้าใจ (Understanding) (ข้อ 6 - 10) | 3.30 | 0.28 | 4.10 | 0.16 | 0.00* |
| 3. การนำไปใช้ (Applying) (ข้อ 11 - 15) | 3.10 | 0.35 | 3.75 | 0.19 | 0.00* |
| 4. การวิเคราะห์ (Analysing) (ข้อ 16 - 20) | 3.55 | 0.29 | 3.95 | 0.22 | 0.00* |
| 5. การประเมินค่า (Evaluating) (ข้อ 21 - 25) | 3.10 | 0.32 | 4.40 | 0.19 | 0.00* |
| 6. การสร้างสรรค์ (Creating) (ข้อ 26 - 30) | 3.75 | 0.27 | 4.95 | 0.05 | 0.00* |
| รวม | 21.55 | 0.71 | 25.35 | 0.59 | 0.00* |

*p<0.05

จากตารางที่ 23 ในภาพรวมของคะแนนการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาพุทธิพิสัยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลอง ($\bar{x} = 21.55$)

หลังการทดลอง ($\bar{x} = 25.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาพุทธิพิสัยของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 30 ข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

2.3 ผลการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละกรณีศึกษา

ตารางที่ 24 ผลการดำเนินกิจกรรมในแต่ละกรณีศึกษา

| | การจำ | การเข้าใจ | การนำไปใช้ | การวิเคราะห์ | การประเมินค่า | การสร้างสรรค์ |
|----------------|-----------|-----------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| กรณีศึกษาที่ 1 | 2.8 ดี | 2.8 ดี | 2.7 ดี | 2.6 ดี | 2.7 ดี | 2.4 ดี |
| กรณีศึกษาที่ 2 | 2.9 ดี | 2.6 ดี | 2.3 พอใช้ | 2.7 ดี | 2.5 ดี | 2.2 พอใช้ |
| กรณีศึกษาที่ 3 | 3 ดี | 3 ดี | 2.9 ดี | 2.9 ดี | 2.8 ดี | 2.7 ดี |
| กรณีศึกษาที่ 4 | 3 ดี | 3 ดี | 2.7 ดี | 2.7 ดี | 2.8 ดี | 2.5 ดี |
| กรณีศึกษาที่ 5 | 3 ดี | 2.9 ดี | 2.8 ดี | 2.9 ดี | 2.8 ดี | 2.7 ดี |
| กรณีศึกษาที่ 6 | 3 ดี | 2.6 ดี | 2.5 ดี | 2.6 ดี | 2.7 ดี | 2.4 ดี |

จากตารางที่ 24 ผลการดำเนินกิจกรรมในกรณีศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ส่งผลงานตามขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย 6 ด้านประกอบด้วย ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ โดยผลสรุปผลงานที่กลุ่มตัวอย่างส่งตอบกลับมาสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีผลงานอยู่ในระดับดีในทุกๆกรณีศึกษา (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.34 – 3.00 คะแนน) ยกเว้นในกรณีศึกษาที่ 2 ที่มีคะแนนในด้าน การนำไปใช้ และการสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับพอใช้ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.67 – 2.33 คะแนน)

2.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา (N=20)

| ความพึงพอใจและความคิดเห็น | \bar{x} | S.D. | ระดับความพึงพอใจ /ความคิดเห็น |
|--|-----------|------|-------------------------------|
| การเตรียมการก่อนการดำเนินกิจกรรม | | | |
| 1. การประชุมนิเทศ | 3.2 | 0.64 | ปานกลาง |
| 2. การลงทะเบียนและการฝึกใช้เครื่องมือ | 3.6 | 0.91 | มาก |
| 3. การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) | 3.9 | 0.97 | มาก |
| 4. คู่มือการใช้งาน (user manual) | 4.0 | 0.96 | มาก |
| รวม | 3.52 | 0.65 | มาก |
| การพัฒนาการยอมรับนวัตกรรม | | | |
| 1.การให้ความรู้ เนื้อหาสาระ | 4.1 | 1.10 | มาก |
| 2.การสร้างแรงจูงใจ | 3.4 | 0.77 | ปานกลาง |
| 3.เครื่องมือในการเรียนรู้ | 4.0 | 0.89 | มาก |
| 4.รูปแบบความเหมาะสมของเว็บไซต์ | 4.2 | 0.86 | มาก |
| 5.ความสะดวกในการใช้งาน | 3.6 | 1.02 | มาก |
| รวม | 3.86 | 0.15 | มาก |
| การพัฒนาพฤติพิสัย | | | |
| กรณีศึกษาที่ 1 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | 4.6 | 0.95 | มากที่สุด |
| กรณีศึกษาที่ 2 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ | 3.7 | 0.67 | มาก |
| กรณีศึกษาที่ 3 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.2 | 0.69 | มาก |
| กรณีศึกษาที่ 4 ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.8 | 0.65 | มาก |
| กรณีศึกษาที่ 5 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.5 | 0.74 | มากที่สุด |
| กรณีศึกษาที่ 6 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ | 3.7 | 0.60 | มาก |

| ความพึงพอใจและความคิดเห็น | \bar{x} | S.D. | ระดับความพึงพอใจ /ความคิดเห็น |
|---|-----------|------|-------------------------------|
| รวม | 4.16 | 0.12 | มาก |
| การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | | | |
| 1. ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.5 | 0.78 | มากที่สุด |
| 2. ประสบการณ์ในการเรียนรู้รูปแบบใหม่ | 4.6 | 0.64 | มากที่สุด |
| 3. มีกิจกรรมและเครื่องมือในการเรียนที่หลากหลาย | 4.0 | 0.69 | มาก |
| 4. มีพัฒนาการทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์เพิ่มมากขึ้น | 4.1 | 0.64 | มาก |
| 5. พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม | 3.1 | 0.71 | ปานกลาง |
| 6. การคิดวิเคราะห์ และประเมินกรณีศึกษา | 3.7 | 0.67 | มาก |
| 7. เข้าใจนโยบายการพัฒนางานของสำนักงานฯ | 3.9 | 0.73 | มาก |
| 8. มีความกระตือรือร้นในการใช้งานคอมพิวเตอร์มากขึ้น | 3.9 | 0.55 | มาก |
| 9. มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นผ่านการทำงานกลุ่ม | 3.2 | 0.79 | ปานกลาง |
| 10. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ | 4.2 | 0.68 | มาก |
| รวม | 3.92 | 0.11 | มาก |

จากตารางที่ 25 ในภาพรวมของความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์พบว่าความพึงพอใจและความคิดเห็นในส่วนของการเตรียมการก่อนการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 สำหรับความพึงพอใจและความคิดเห็นในส่วนของการพัฒนาการยอมรับนวัตกรรมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ความพึงพอใจและความคิดเห็นในส่วนของการพัฒนาพุทธิพิสัยอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และสุดท้ายความพึงพอใจและความคิดเห็นในส่วนของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ**

การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพัฒนา รูปแบบ การพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการเรียนรู้โดยใช้กรณีศึกษา ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ฯ

| ข้อความ | \bar{x} | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|--|-------------|-------------|------------------|
| องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน | | | |
| 1. วัตถุประสงค์ | 4.00 | 0.00 | มาก |
| 2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3. บุคลากร | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 5. การประเมินผล | 4.00 | 0.71 | มาก |
| 6. สภาพแวดล้อม | 4.20 | 0.84 | มาก |
| 7. การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 9. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| ภาพรวมด้านองค์ประกอบ | 4.57 | 0.52 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 26 ภาพรวมด้านองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ฯ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.52) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ บุคลากร ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิสัมพันธ์

การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}=4.60$, S.D.= 0.55)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ฯ

| | \bar{x} | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|---|-------------|-------------|------------------|
| กิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกันฯ | | | |
| 1. การปฐมนิเทศ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2. การลงทะเลียนและการฝึกใช้เครื่องมือ | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3. การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) | 4.40 | 0.55 | มาก |
| ภาพรวมของกิจกรรม | 4.55 | 0.52 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 27 พบว่า ในภาพรวมของกิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.52) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเรียงลำดับ ดังนี้ การลงทะเลียนและการฝึกใช้เครื่องมือ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) การปฐมนิเทศ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) การจัดกลุ่มผู้เรียน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.55) และการทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในชั้นการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

| | \bar{x} | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|--|-------------|-------------|------------------|
| การพัฒนาการยอมรับ (adoption) | | | |
| 1. การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2. การให้ความรู้ (knowledge) | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3. การสร้างแรงจูงใจ (persuasion) | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4. การทำแบบทดสอบหลังเรียน (post-test) | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| ภาพรวมการพัฒนาการยอมรับ | 4.75 | 0.42 | มากที่สุด |
| การพัฒนาพุทธิพิสัย (cognitive domain) | | | |
| 1. การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2. การจำ (remember) | 4.40 | 0.55 | มาก |
| 3. การเข้าใจ (understand) | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 4. การประยุกต์ใช้ (apply) | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 5. การวิเคราะห์ (analyze) | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 6. การประเมิน (evaluate) | 4.40 | 0.89 | มาก |
| 7. การสร้างสรรค์ (create) | 4.60 | 0.89 | มากที่สุด |
| 8. การทำแบบทดสอบหลังเรียน (post-test) | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| ภาพรวมการพัฒนาพุทธิพิสัย | 4.63 | 0.59 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 28 พบว่า ในภาพรวมของคะแนนความเหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรมที่ใช้ในชั้นการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ชั้นการพัฒนาการยอมรับ นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.42) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเรียงตามลำดับ คือ การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) การให้ความรู้ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) การทำแบบทดสอบก่อนเรียน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) และการทำแบบทดสอบหลังเรียน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55)

สำหรับชั้นการพัฒนาพุทธิพิสัย นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.59) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด 3 ลำดับ คือ การประยุกต์ใช้ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) การวิเคราะห์ ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) และการทำแบบทดสอบหลังเรียน ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

| ความเหมาะสม | \bar{x} | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|---|-------------|-------------|------------------|
| 1. ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นต่อการพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับ | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| 2. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ และขั้นตอนกิจกรรมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น | 4.80 | 0.45 | มากที่สุด |
| 3. ความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริง | 4.60 | 0.55 | มากที่สุด |
| ภาพรวมของความเหมาะสม | 4.67 | 0.52 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 29 พบว่า ในภาพรวมของคะแนนความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา นั้น ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.52) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเรียงลำดับ ดังนี้ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและขั้นตอนกิจกรรมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0.45) ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นต่อการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) และความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริง ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยสรุปได้ดังนี้

1. รายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ

1.1 ในส่วนขององค์ประกอบด้าน บุคลากรนั้น ควรเพิ่มคำว่าฝ่าย หรือแผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่น่าจะใช้คำ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะ หมายถึง บุคลากรขององค์การ และหัวใจสำคัญของการพัฒนารูปแบบฯ คือ ความสมบูรณ์ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ไม่

อาจเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้หากขาดการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงของการเรียนรู้ การส่งเสริมพัฒนา สร้างบรรยากาศ แรงจูงใจ ให้กับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่องค์กรนั้นมีอยู่ โดยใช้ IT เป็นเครื่องมือ พร้อมทั้งระบบการตรวจสอบ ประเมินผล และแก้ไข อย่างสม่ำเสมอ

1.2 การเขียนองค์ประกอบในโมเดล ควรมียละเอียดที่บอกว่า องค์ประกอบนี้มีผลต่อรูปแบบเราอย่างไร และคนที่เขาโมเดลของเราไปใช้จะต้องทำอย่างไรบ้าง เพราะบางครั้งการแคอธิบายความหมายขององค์ประกอบอย่างเดียว คนอ่านก็อาจมองภาพไม่ออกว่า ถ้าเขาจะเอาไปใช้ เขาจะต้องทำอย่างไรบ้าง และสิ่งที่เราเขียนอธิบายในองค์ประกอบ ก็จะถูกนำไปสอดแทรกในกิจกรรมในส่วนของขั้นตอนด้วย

2. ขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

2.1 ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ หรือมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแล โดยตรงและดำเนินการอย่างเป็นระบบ คือ มีการจัดตั้งทีมงานและการตั้งประเด็น และเนื้อหาในการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบเพื่อความเหมาะสมต่อไป

2.2 ประเด็นการยืดหยุ่นเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องปรับกิจกรรม โดยไม่เป็นไปตามกำหนดการที่วางไว้ เพราะข้อจำกัดของบุคลากรที่ทำงาน ไม่ประจำที่สำนักงาน เช่น ต้องออกไปทำงานต่างจังหวัด จึงไม่สามารถร่วมกิจกรรมกลุ่มได้ตามกำหนดเวลาพร้อมกัน ทำให้ผู้วิจัยต้องจัดกิจกรรมที่รวบหลายกิจกรรมมาอยู่ในสัปดาห์เดียวกัน จึงอาจส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการร่วมกิจกรรม (คุณภาพของผลงาน)

3. ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น

3.1 การเขียนขั้นตอนของรูปแบบควรเป็นการบูรณาการ (integrate) ของกิจกรรมทั้งในเรื่อง การพัฒนาการยอมรับ (adoption) การพัฒนาพฤติพิสัย การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา และการใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรเขียนสรุปให้เห็นว่าตกลงขั้นตอนของมีทั้งหมดกี่ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนจะต้องทำอะไรบ้าง ไม่ควรเขียนกิจกรรมแยกเป็นส่วนๆ และควรอธิบายรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนด้วย เพื่อให้คนที่มาอ่านโมเดลสามารถเอาไปใช้งานได้

3.2 การเขียนแผนกำกับกิจกรรมฯ ควรเพิ่มช่องการประเมินผล เพื่อบอกว่าในแต่ละขั้นตอนนั้นๆ เราจะประเมิน

3.3 ช่องกิจกรรมหลัก ควรเป็นขั้นตอนหลักของโมเดล ซึ่งต้องสรุปให้ได้ว่าจะมีทั้งหมดกี่ขั้นตอน และช่องกิจกรรมย่อย ก็จะเป็นรายละเอียดกิจกรรมหลักๆ ของขั้นตอนนี้

การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์มีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริงมากขึ้น ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและการปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์

| ลำดับ | ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ |
|-------|--|---|
| 1. | รายละเอียดของรูปแบบฯ | |
| | 1.1 ในส่วนขององค์ประกอบด้านบุคลากรนั้น ควรเพิ่มคำว่าฝ่าย หรือแผนก พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่น่าจะใช้คำ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะ หมายถึง บุคลากรขององค์การ และตัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ออกจากองค์ประกอบ | 1.1 ปรับคำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็น “ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งหมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร และตัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจะเหลือองค์ประกอบทั้งหมดเพียง 7 องค์ประกอบ |
| | 1.2 การเขียนองค์ประกอบในโมเดลควรมีรายละเอียดที่บอกว่า องค์ประกอบนี้มีผลต่อรูปแบบเราอย่างไร และคนที่จะเอาโมเดลไปใช้จะต้องทำอย่างไรบ้าง | 1.2 เพิ่มรายละเอียด ผลของแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อรูปแบบ ในรายละเอียดของรูปแบบ และนำเสนอขั้นตอนที่หน่วยงานอื่นจะนำรูปแบบไปใช้รวมถึงข้อจำกัดและเงื่อนไขของการใช้รูปแบบ |

| ลำดับ | ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ |
|-------|--|---|
| 2. | <p data-bbox="368 421 890 517">ขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา</p> | |
| | <p data-bbox="368 517 890 920">2.1 ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ หรือมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลโดยตรงและดำเนินการอย่างเป็นระบบ คือ มีการจัดตั้งทีมงานและการตั้งประเด็น และเนื้อหาในการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบเพื่อความเหมาะสมต่อไป</p> <p data-bbox="368 1211 890 1771">2.2 ประเด็นการยืดหยุ่นเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องปรับกิจกรรม โดยไม่เป็นไปตามกำหนดการที่วางไว้ เพราะข้อจำกัดของบุคลากรที่ทำงานไม่ประจำที่สำนักงาน เช่น ต้องออกไปทำงานต่างจังหวัด จึงไม่สามารถร่วมกิจกรรมกลุ่มได้ตามกำหนดเวลาพร้อมกัน ทำให้ผู้วิจัยต้องจัดกิจกรรมที่รวบหลายกิจกรรมมาอยู่ในสัปดาห์เดียวกัน จึงอาจส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการร่วมกิจกรรม (คุณภาพของผลงาน)</p> | <p data-bbox="911 517 1409 1077">2.1 เพิ่มเติมข้อเสนอแนะของ ร้อยเอกปฐม อักษรานุเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ ในเรื่องการหาแนวทางการนำเอาระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าวมาใช้ภายในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และพัฒนาต่อยอดโปรแกรมดังกล่าวต่อไป รวมถึงข้อเสนอแนะในการประสานงานกับหน่วยงานที่น่าจะเกี่ยวข้อง เช่น กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ กองสื่อองค์กรภายใน เป็นต้น</p> |
| | | <p data-bbox="911 1211 1409 1953">2.2 ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะในเรื่องเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม โดยหากให้ได้ผลการดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพที่ควรมีการกำหนดรูปแบบการอบรมอย่างเป็นทางการ มีหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดดูแล และหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยสามารถระบุบุคลากรเป็นรายบุคคลได้ และเพื่อการประเมินผลภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเป็นการลดปัจจัยแทรกซ้อนเรื่องเวลาที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และบุคลากรที่เข้าร่วมควรเป็นเจ้าของที่ที่อยู่ประจำสำนักงานเพื่อความสะดวกในการติดตามและประเมินผล รวมถึงควรมีการแจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน</p> |

| ลำดับ | ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ | การปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ |
|-------|---|---|
| 3. | <p>ความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา</p> <p>การเขียนควรสรุปให้เห็นว่าขั้นตอนมีทั้งหมดกี่ขั้นตอน และในแต่ละขั้นตอนจะต้องทำอะไรบ้าง ไม่ควรเขียนกิจกรรมแยกเป็นส่วนๆ และควรอธิบายรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้คนที่ใช้รูปแบบสามารถเอาไปใช้งานได้</p> | <p>เพิ่มเติมรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่า กลุ่มตัวอย่างจะต้องดำเนินการอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไร และมีผู้เกี่ยวข้องเป็นใครบ้าง โดยใช้สัญลักษณ์รูปภาพ (icon) ประกอบในผังการดำเนินงานกิจกรรม เพื่อความเข้าใจตรงกัน</p> |

บทที่ 5

ผลการวิจัย

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. หลักการของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 2 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (Input)

2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (Process)
3. ผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (Output)

ตอนที่ 3 การใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. การใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. เงื่อนไขการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม 2552 ที่ผ่านมา ได้มีการขยายโครงสร้างของงานทางด้านระบบสารสนเทศ โดยมีการจัดตั้งฝ่ายบริหารงานสารสนเทศขึ้นมาจึงแสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และเริ่มมีการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารของพนักงานในองค์กรได้อีกช่องทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาองค์แห่งการเรียนรู้ของ Marquardt ว่าเทคโนโลยีซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการ

หนึ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้มีนโยบายในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นในขั้นแรกควรจะพัฒนาในเรื่องของความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของบุคลากรของสำนักงานฯ ก่อน โดยวิธีการหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative learning) ซึ่งเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปโดยง่ายขึ้น ทั้งการวางแผน ออกแบบ พัฒนา และการบริหาร โดยมีเครื่องมือ ได้แก่ เครื่องมือแบบประสานเวลา (synchronous tools) ได้แก่ chat และ instant messaging เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (asynchronous tools) ได้แก่ weblog , webboard and discussion boards และ e-mail

โดยในการวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ด้านพุทธิพิสัย ซึ่งประกอบด้วย การจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การนำไปใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินค่า (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญขององค์กร โดยประเด็นสำคัญที่สุดซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการคือ การทำให้บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นลำดับแรก การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นนวัตกรรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น จำเป็นต้องมีพัฒนาการยอมรับ ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตใจอย่างหนึ่งที่บุคคลอาจตอบสนองต่อนวัตกรรมโดยเริ่มจากการรับรู้ ความสนใจ ซึ่งเป็นระดับทางจิตใจอย่างหนึ่ง โดยบุคคลจะพัฒนาทัศนคติที่จะชอบหรือไม่ชอบเป็นคำตอบว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม จนท้ายที่สุดก็อาจจะพัฒนาไปจนถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้นในขั้นปฏิบัติหรือในระดับพฤติกรรม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นองค์กรที่ต้องการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (พ.ศ. 2550-2555) และเนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งจากการที่สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม 2552 ที่ผ่านมามีการขยายโครงสร้างของงานทางด้านระบบสารสนเทศ โดยมีการจัดตั้งฝ่ายบริหารงานสารสนเทศขึ้นมาจึงแสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีนโยบายในการพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานฯ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และเริ่มมีการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ตเพื่ออำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารของพนักงานในองค์กรได้อีกช่องทางหนึ่ง จากเหตุผล และความ ต้องการพัฒนาองค์กรดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากรและระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับ แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรขององค์กรอื่น ๆ ต่อไป

2. หลักการของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. เป็นรูปแบบที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยการใช้วิธีการแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) และแบบออนไลน์ (Online) ผ่านทางเว็บไซต์ โดยใช้เครื่องมือ สำหรับ การเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ weblog, e-mail, webboard, และ chat เพื่อใช้แลกเปลี่ยน ความรู้ บันทึกรู้ และมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้การเรียนรู้ร่วมกันมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและ การยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยมีเป้าหมายสู่ความร่วมมือ การรวมกลุ่ม หรือการพบปะกัน โดยอาจไม่จำเป็นต้องมีการทำงาน ด้วยกันทุกวัน

3. เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับสำหรับบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามรูปแบบฯ

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. เพื่อให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีองค์ประกอบและขั้นตอนที่ชัดเจนใน การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

2. เพื่อส่งเสริมแนวทางการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้กรณีศึกษาต่อไป

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับของบุคลากรในองค์กรโดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

ตอนที่ 2

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา และผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
ประกอบด้วย

- 1.1 วัตถุประสงค์
- 1.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.3 บุคลากร
- 1.4 ปฏิสัมพันธ์
- 1.5 การประเมินผล
- 1.6 สภาพแวดล้อม
- 1.7 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ และการทำแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนเรียน (Pre-test)

2.1.2 ขั้นการดำเนินการพัฒนาการยอมรับ ประกอบด้วย การให้ความรู้ เรื่อง แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ในการร่วมกัน พัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

2.1.3 ขั้นการประเมินผลการยอมรับ ประกอบด้วย การวัดและประเมินผล การยอมรับจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงหลังเรียน (Post-test) ในเรื่องของความรู้และแรงจูงใจ

2.2 การพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ประกอบด้วย

2.2.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/ เครื่องมือ และการทำแบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงก่อนเรียน (Pre-test)

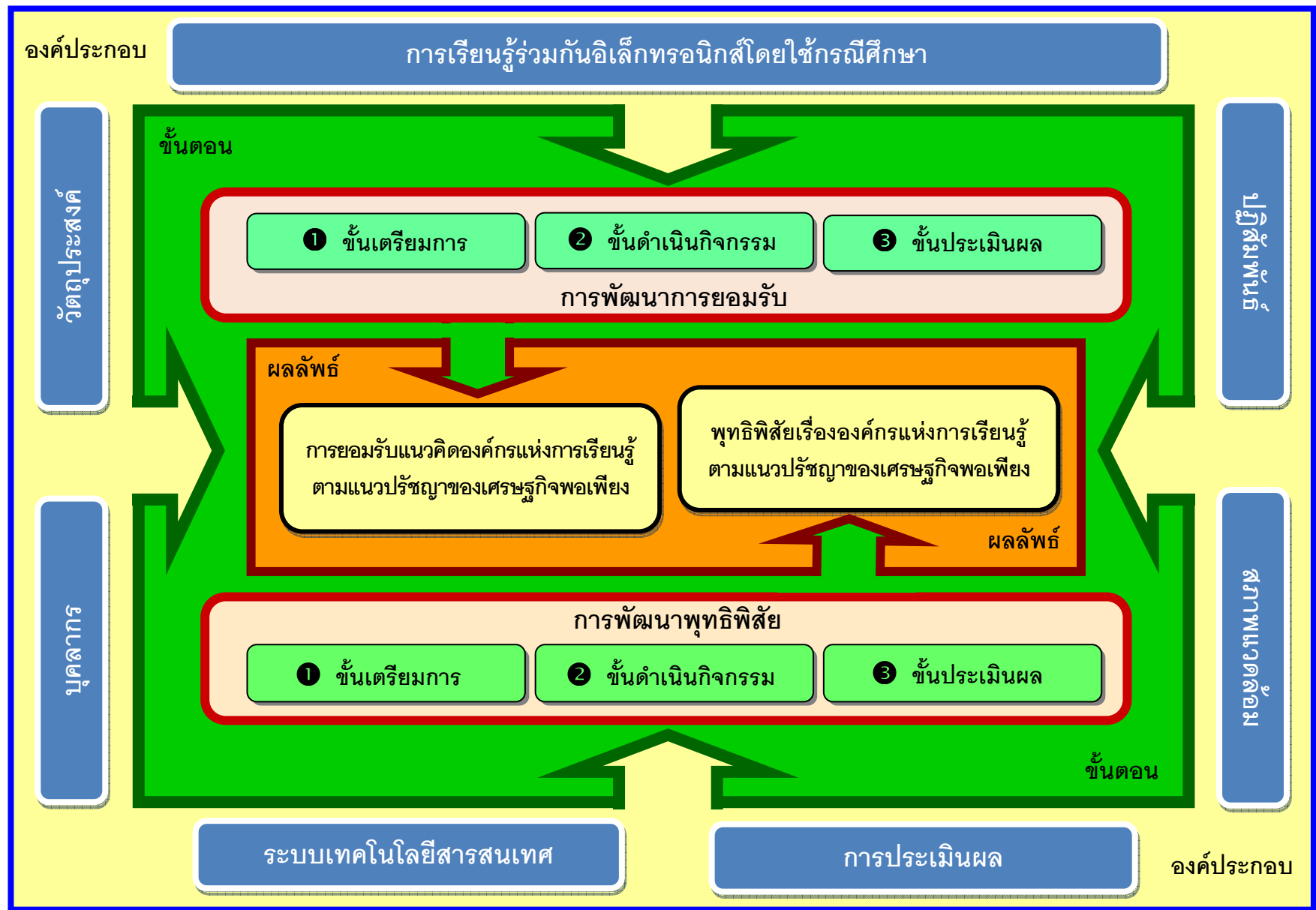
2.2.2 ขั้นการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัย ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ขั้นเตรียม ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมิน

2.2.3 ขั้นการประเมินผลพุทธิพิสัย ประกอบด้วย การวัดและประเมินผล การยอมรับจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลังเรียน (Post-test)

3. ผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย

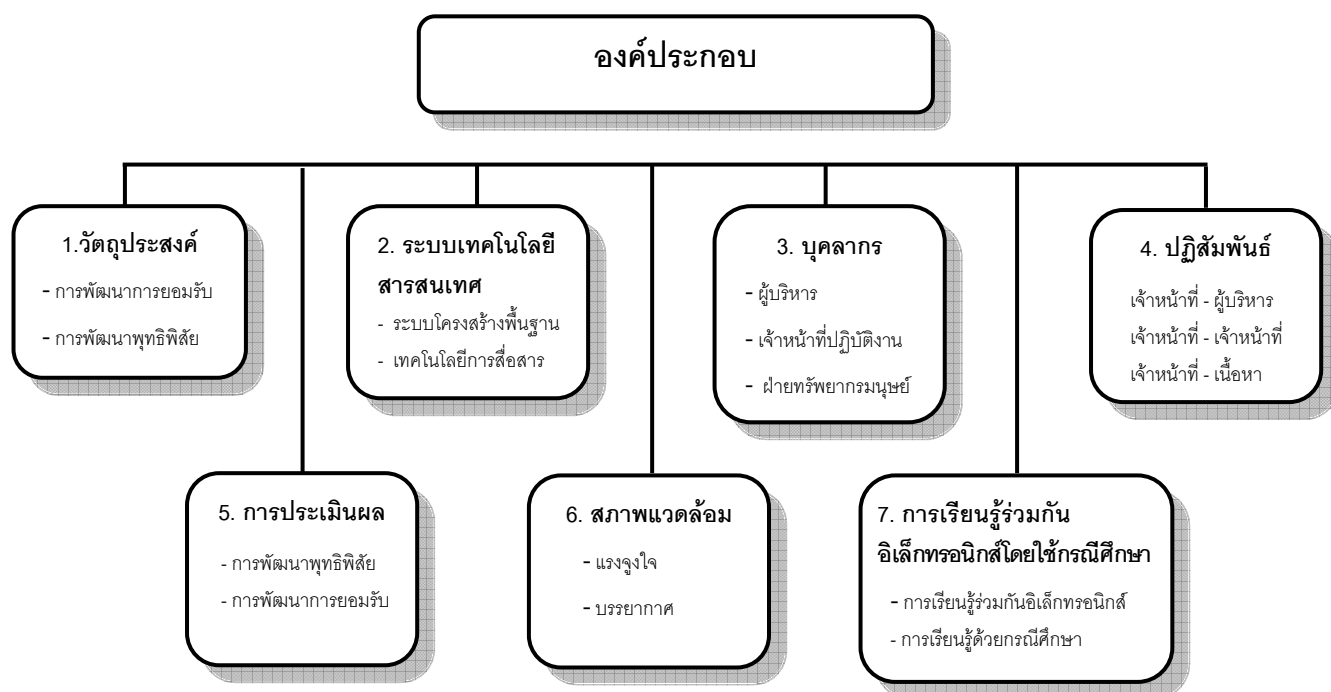
3.1 การยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

3.2 พุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



แผนภูมิที่ 16 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ประกอบด้วย 7
 องค์ประกอบ ได้แก่



1.1 วัตถุประสงค์ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
 เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 2
 ประการ คือ

1.1.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
 พอเพียง

1.1.2 การพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน
 อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1.2.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ , ระบบเครือข่ายที่เชื่อมโยงถึงกัน ,
 อินเทอร์เน็ต

1.2.2 เทคโนโลยีการสื่อสาร ประกอบด้วย

1.2.2.1 เครื่องมือแบบประสานเวลา (Synchronous tools) เช่น chat, instant messaging : IM

1.2.2.2 เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous tools) เช่น weblog, webboard and discussion board และ e-mail

1.3 บุคลากร บุคลากรที่มีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน

อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.3.1 ผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ และแนวคิดในการทำงาน ลงไปสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

1.3.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ ขององค์กร

1.3.3 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดสัมมนาและการฝึกอบรมต่างๆ

1.4 ปฏิสัมพันธ์ ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา นี้จะมีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง 3 รูปแบบ ดังนี้

1.4.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร โดยการเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการรับทราบนโยบาย แนวทาง และหลักการที่ผู้บริหารได้มอบไว้ให้ ผ่าน weblog และ webboard

1.4.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยการที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน และให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ผ่าน chat, instant messaging : IM, weblog, webboard และ e-mail

1.4.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเนื้อหาของกิจกรรม โดยการที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทำการศึกษาเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม ทำความเข้าใจ เพื่อนำเอาไปใช้ในการทำงาน ผ่าน weblog และ webboard

1.5 การประเมินผล การประเมินผลในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบ 2 ส่วน คือ

1.5.1 การประเมินผลการยอมรับ เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1.5.1.1 ความรู้

1.5.1.2 การสนใจ

1.5.2 การประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัย เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1.5.2.1 การจำ

1.5.2.2 การเข้าใจ

1.5.2.3 การนำไปใช้

1.5.2.4 การวิเคราะห์

1.5.2.5 การประเมินค่า

1.5.2.6 การสร้างสรรค์

1.6 **สภาพแวดล้อม** สภาพแวดล้อมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้ประกอบ 2 ส่วน คือ

1.6.1 แรงจูงใจ ในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเกิดความสนใจและต้องการเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้

1.6.2 บรรยากาศ ควรมีบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง หรือในระดับเดียวกันเพื่อให้เกิดความกล้าในการแสดงความคิดเห็น

1.7 **การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา** ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.7.1 กิจกรรมการพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ

1.7.1.1 **ขั้นเตรียมความพร้อม** ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.7.1.1.1 **ชี้แจงการดำเนินกิจกรรม**

1.7.1.1.2 **ฝึกการใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ**

1.7.1.1.3 **วัดและประเมินผลการยอมรับ (Pre-test)**

- 1.7.1.2 ^๓ขั้นตอนการพัฒนากายอมรับ ประกอบด้วย 2 ^๓ขั้นตอนย่อย ดังนี้
 - 1.7.1.2.1 การให้ความรู้ เรื่อง แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.7.1.2.2 การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการร่วมกันพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.7.1.3 ^๓ขั้นประเมินผลการยอมรับ ประกอบด้วย 2 ^๓ขั้นตอนย่อย ดังนี้
 - 1.7.1.3.1 การวัดและประเมินการยอมรับ (Post-test) ด้านความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.7.1.3.2 การวัดและประเมินการยอมรับ (Post-test) ด้านแรงจูงใจในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.7.2 กิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 ^๓ขั้นตอนย่อย คือ
 - 1.7.2.1 ^๓ขั้นเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 3 ^๓ขั้นตอนย่อย ดังนี้
 - 1.7.1.2.1 ^๓ชี้แจงการดำเนินดำเนินกิจกรรม
 - 1.7.1.2.2 ^๓ฝึกการใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ
 - 1.7.1.2.3 ^๓วัดและประเมินผลพุทธิพิสัย (Pre-test)
 - 1.7.2.2 ^๓ขั้นตอนการพัฒนากายอมรับ ประกอบด้วย 5 ^๓ขั้นตอนย่อย ดังนี้
 - 1.7.2.2.1 ^๓ขั้นเตรียม
 - 1.7.2.2.2 ^๓ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง
 - 1.7.2.2.3 ^๓ขั้นวิเคราะห์
 - 1.7.2.2.4 ^๓ขั้นสรุป
 - 1.7.2.2.5 ^๓ขั้นประเมิน
 - 1.7.2.3 ^๓ขั้นประเมินผลพุทธิพิสัย ประกอบด้วย 6 ^๓ขั้นตอนย่อย ดังนี้
 - 1.7.2.3.1 ^๓ความรู้ความจำ
 - 1.7.2.3.2 ^๓ความเข้าใจ
 - 1.7.2.3.3 ^๓การนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้
 - 1.7.2.3.4 ^๓การวิเคราะห์แนวคิด
 - 1.7.2.3.5 ^๓การสังเคราะห์แนวคิด
 - 1.7.2.3.6 ^๓การสร้างสรรค์

2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

2.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ และการทำแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test)

2.1.2 ขั้นการดำเนินการพัฒนาการยอมรับ ประกอบด้วย การให้ความรู้ เรื่องแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ในการร่วมกันพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1.3 ขั้นการประเมินผลการยอมรับ ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการยอมรับจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Post-test) ในเรื่องของความรู้และแรงจูงใจ

2.2 การพัฒนาพฤติพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

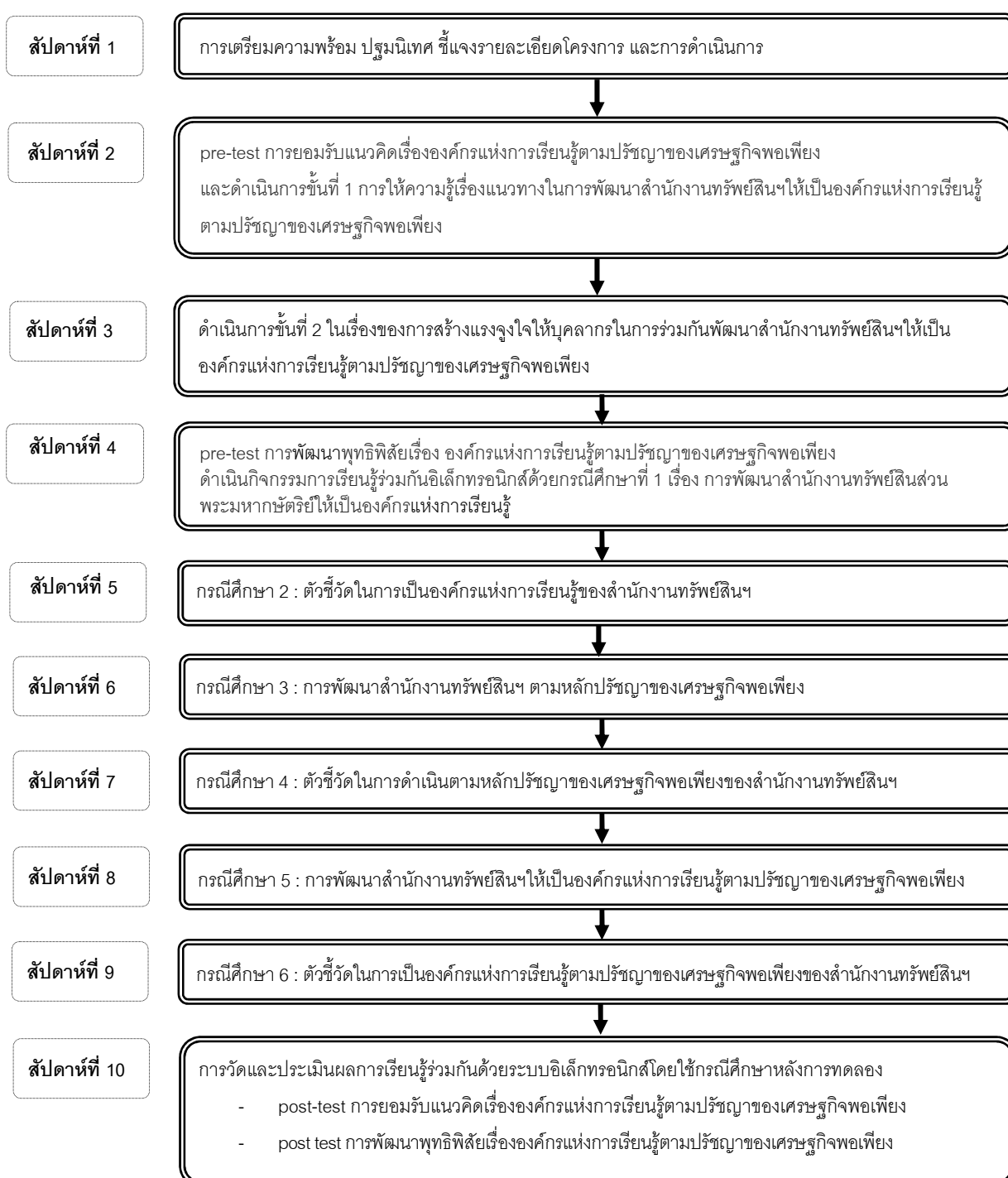
2.2.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ และการทำแบบทดสอบพฤติพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test)

2.2.2 ขั้นการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาพฤติพิสัย ประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นเตรียม ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมิน

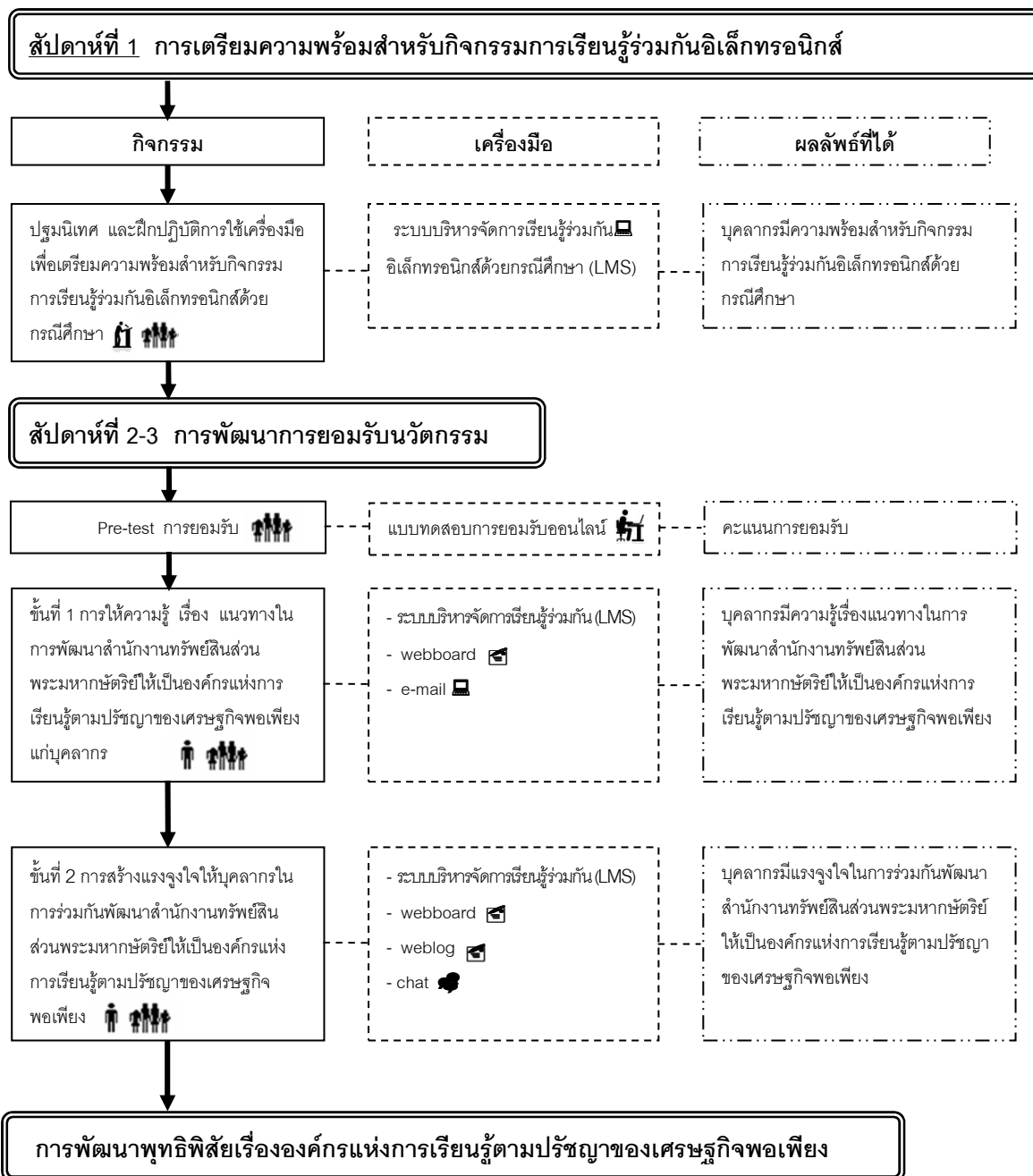
2.2.3 ขั้นการประเมินผลพฤติพิสัย ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลพฤติพิสัยจากแบบทดสอบพฤติพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Post-test) ในเรื่องของ 1. ความรู้ความจำเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3. การนำแนวคิด

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ 4. การวิเคราะห์แนวคิด
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5. การสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 6. การสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง

**ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**

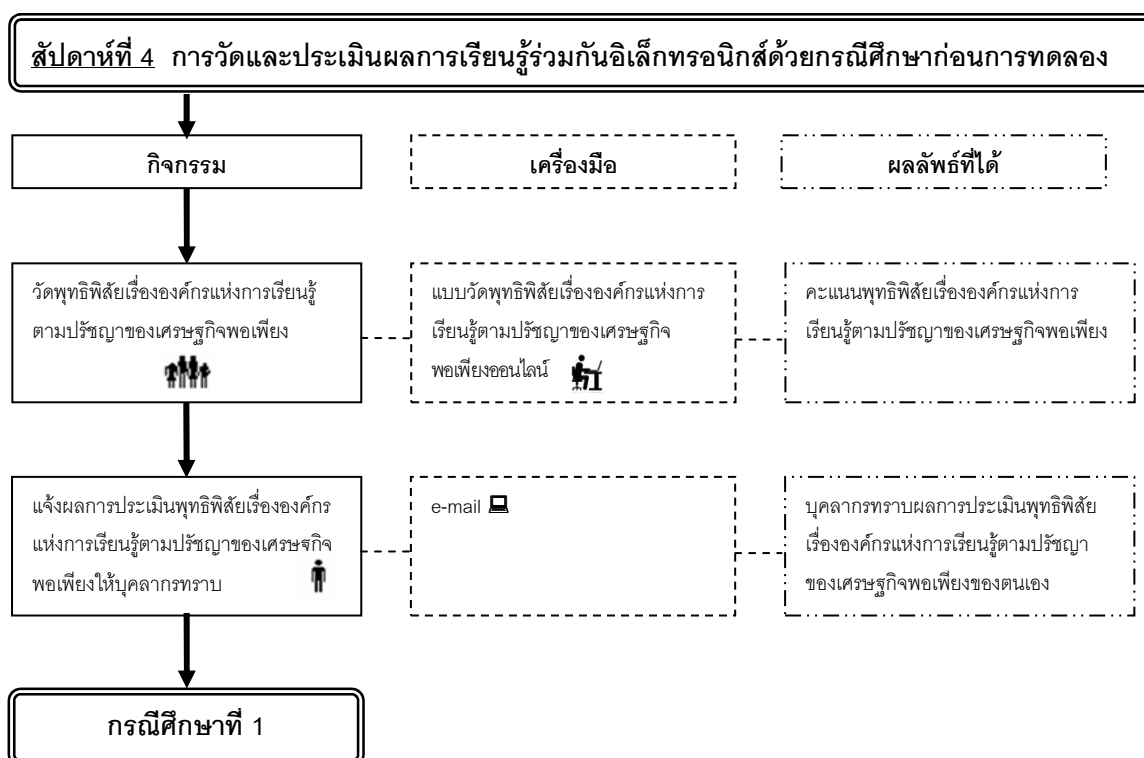


ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

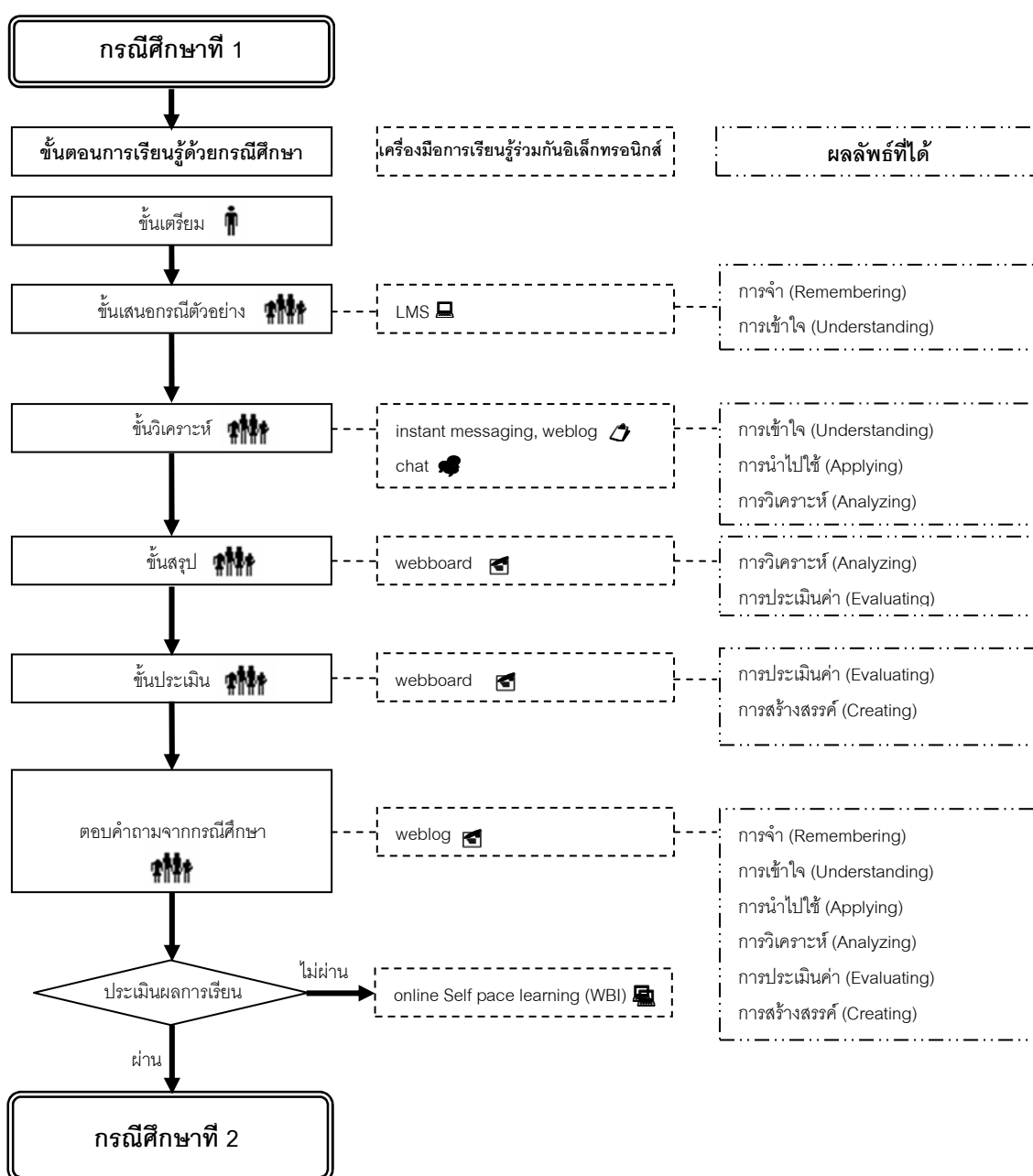
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาก่อนการทดลอง



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 4

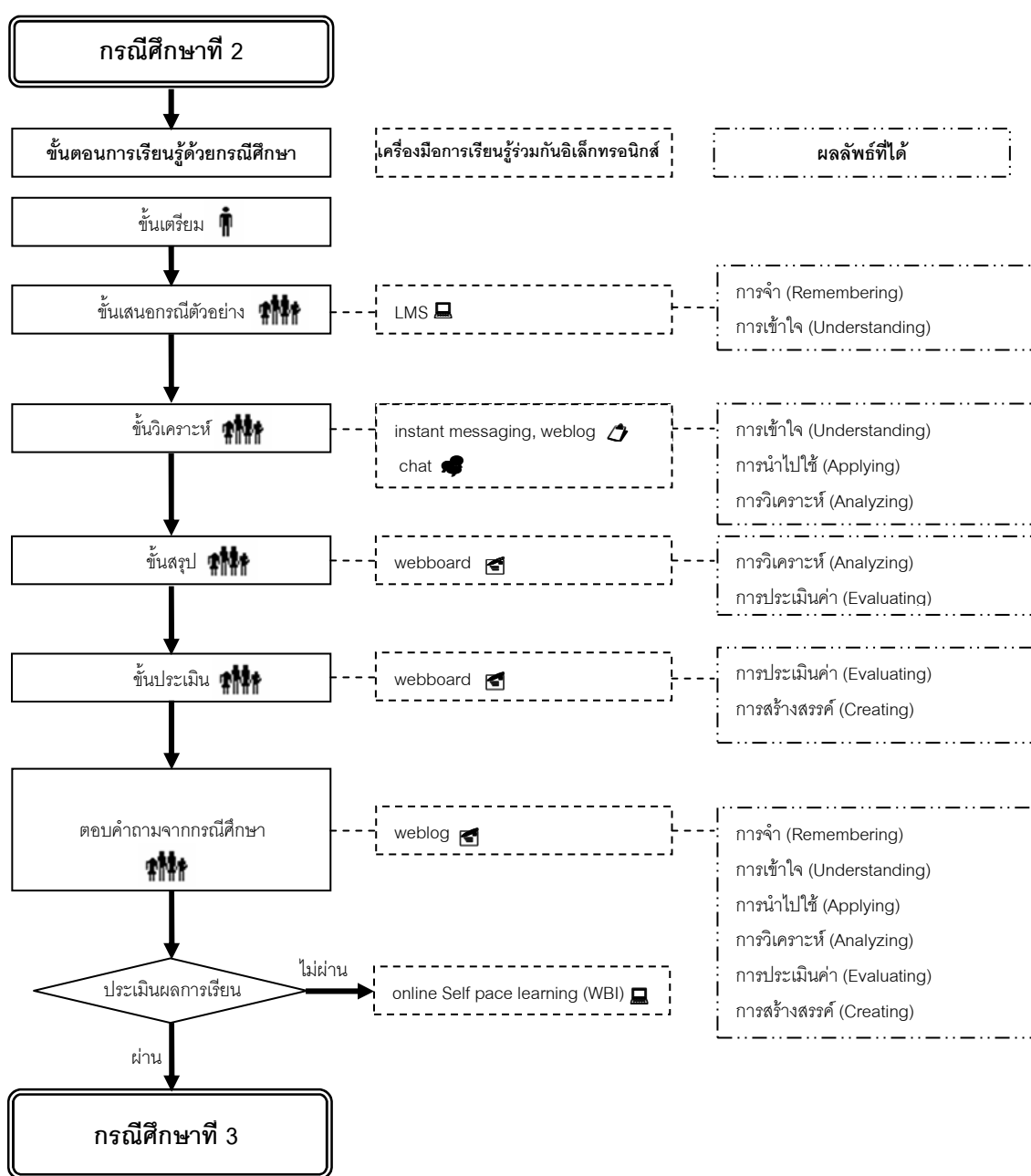
กรณีศึกษาที่ 1 เรื่อง การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 5

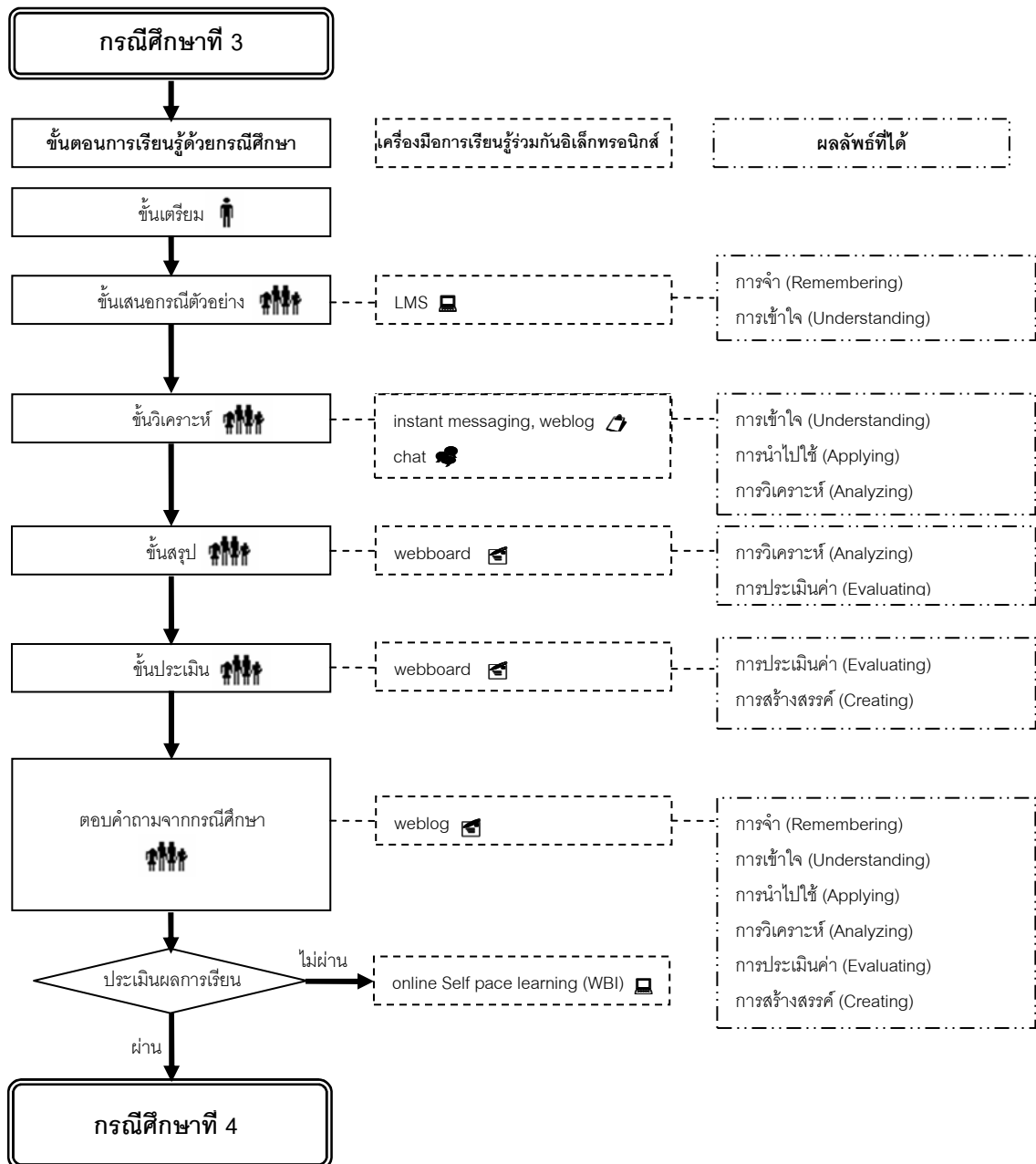
กรณีศึกษาที่ 2 เรื่อง ตัวชีวิตในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 6

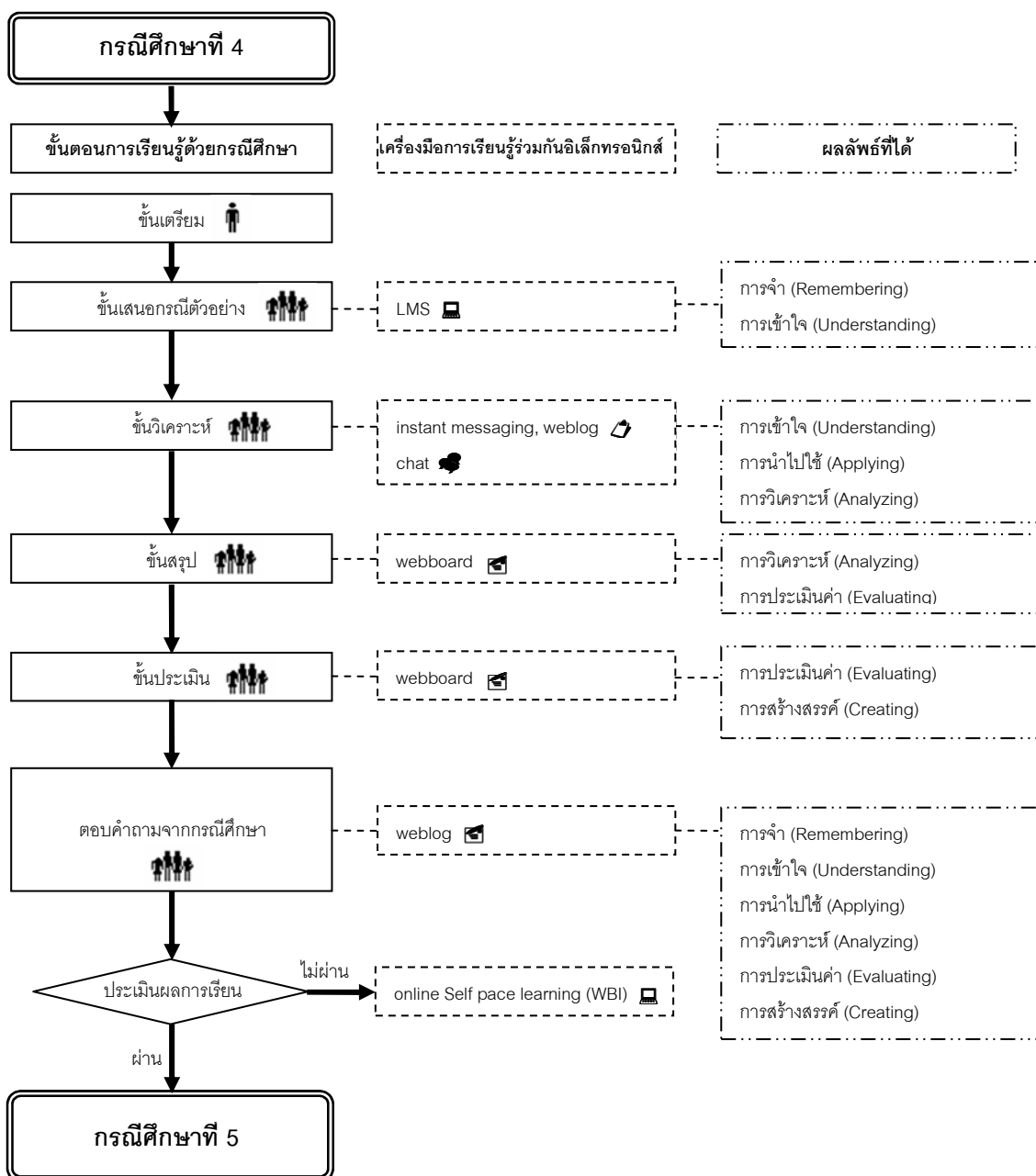
กรณีศึกษาที่ 3 เรื่อง การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 7

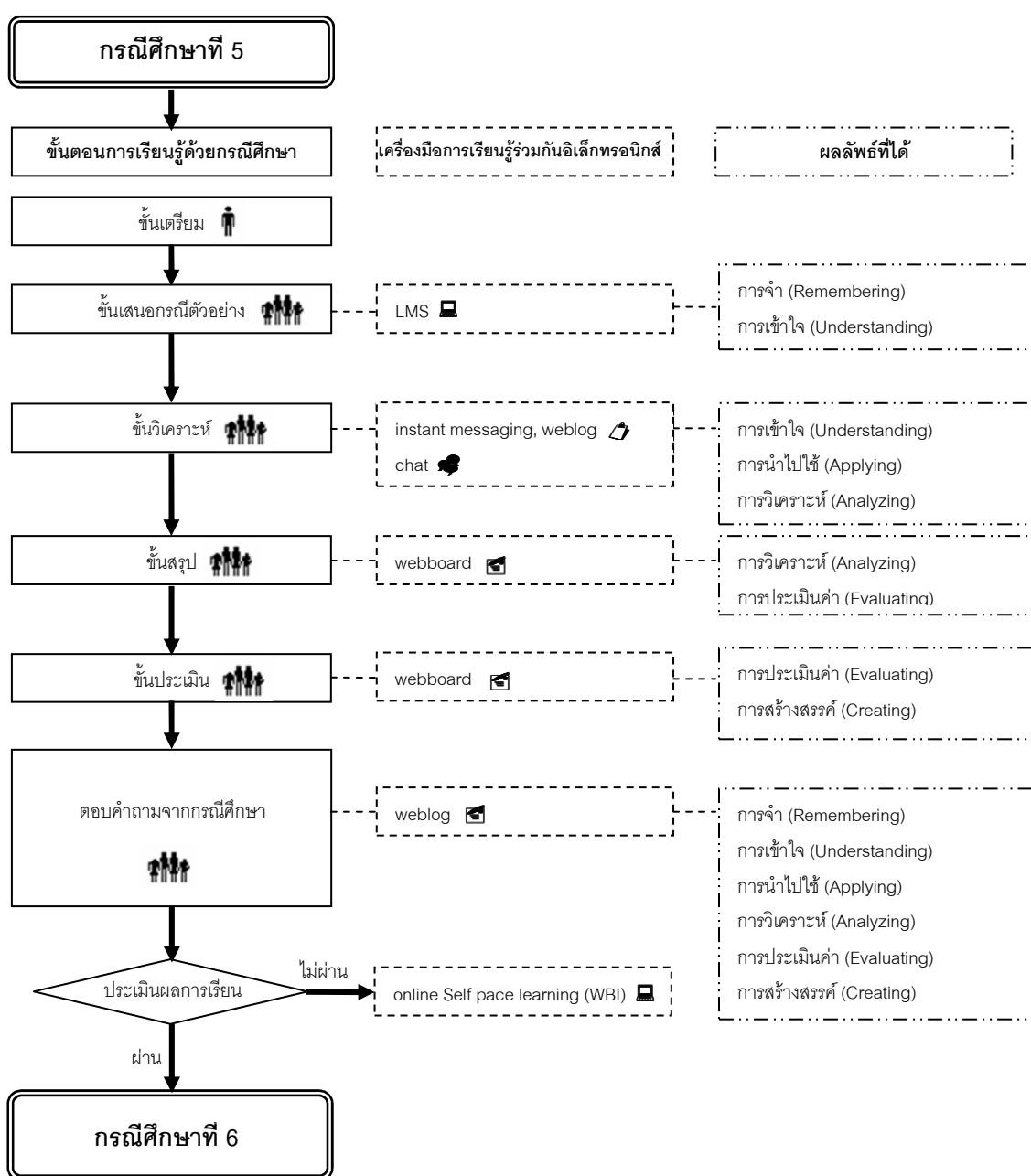
กรณีศึกษาที่ 4 เรื่อง ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
 สำนักงานทรัพย์สินฯ



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 8

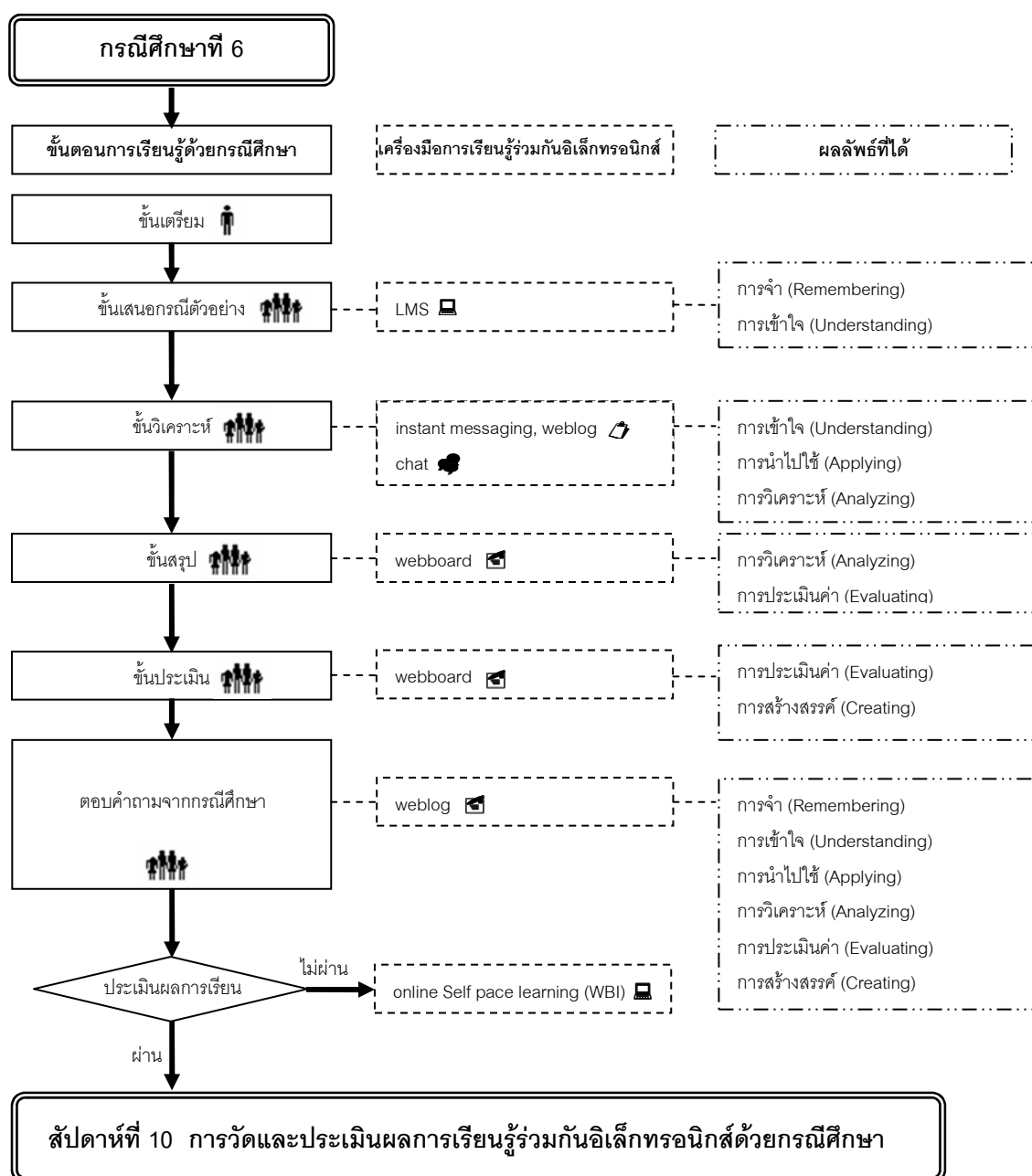
กรณีศึกษาที่ 5 เรื่อง การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 9

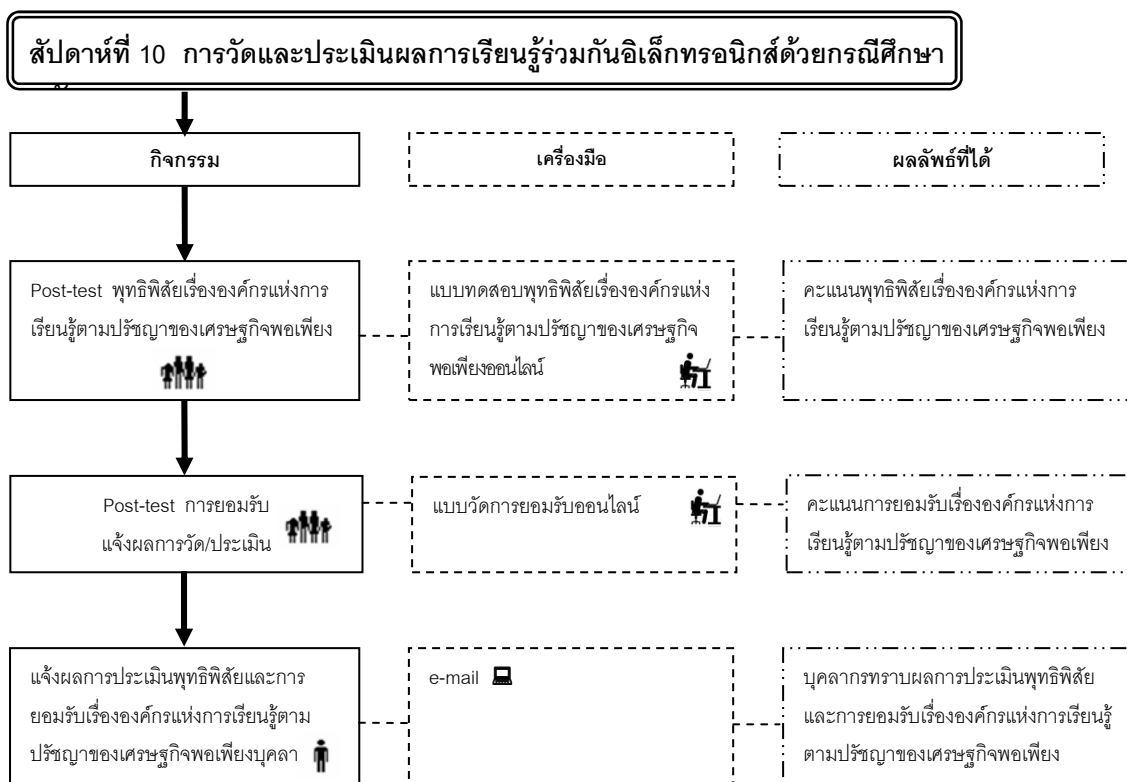
กรณีศึกษาที่ 6 เรื่อง ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ



ผังโครงสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย
 เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สัปดาห์ที่ 10

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาหลังการทดลอง



ตารางที่ 31 แผนกำกับกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

| ลำดับที่ | กิจกรรมหลัก | กิจกรรมย่อย | รายละเอียดกิจกรรม | เครื่องมือที่ใช้ |
|----------|---|---|--|---|
| 1 | ปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา | 1.1 การประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา | 1. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบถึงการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา โดยการประชุมแบบเห็นหน้า (face to face) และผ่านทาง website และ e-mail | 1. website 2. e-mail 3. คู่มือการใช้งาน CPBelearning |
| 2 | pre-test การยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและดำเนินการขั้นที่ 1 การให้ความรู้เรื่องแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 2.1 การทำแบบทดสอบก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2.2 การให้ความรู้เรื่องแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2. การให้ความรู้เรื่องแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1. website 2. e-mail 3. แบบทดสอบการยอมรับก่อนเรียน (pre-test) |

| สัปดาห์ที่ | กิจกรรมหลัก | กิจกรรมย่อย | รายละเอียดกิจกรรม | เครื่องมือที่ใช้ |
|------------|--|--|---|---|
| 3 | ดำเนินการขั้นที่ 2 ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการร่วมกันพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.1 สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการร่วมกันพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในการร่วมกันพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการแนะนำการใช้งานเครื่องมือต่างๆ พร้อมมูมพักผ่อนซึ่งมีเกมส์ให้กลุ่มตัวอย่างเล่นผ่านออนไลน์ได้ | 1. website 2. e-mail 3. chat 4. webboard 5. weblog |
| 4 | Pre-test การพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา ในสัปดาห์ที่ 1 | 4.1 การทำแบบทดสอบก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 4.2 เรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรม Moodle LMS | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยโปรแกรม Moodle LMS ในหัวข้อ “การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” | 1. แบบทดสอบพุทธิพิสัยก่อนเรียน (pre-test) 2. Moodle LMS 3. chat 4. weblog 5. e-mail |
| 5 | การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาโดยหัวข้อประจำสัปดาห์ คือ “ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ” | 5.1 เรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรม Moodle LMS | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยโปรแกรม Moodle LMS ในหัวข้อ “ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ” | 1. Moodle LMS 2. chat 3. weblog 4. e-mail |

| สัปดาห์ที่ | กิจกรรมหลัก | กิจกรรมย่อย | รายละเอียดกิจกรรม | เครื่องมือที่ใช้ |
|------------|--|---|---|--|
| 6 | การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาโดยหัวข้อประจำสัปดาห์ คือ “การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” | 6.1 เรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรม Moodle LMS | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยโปรแกรม Moodle LMS ใน หัวข้อ “การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” | 1. Moodle LMS 2. chat 3. weblog 4. e-mail |
| 7 | การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาโดยหัวข้อประจำสัปดาห์ คือ “ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ” | 7.1 เรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรม Moodle LMS | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยโปรแกรม Moodle LMS ใน หัวข้อ “ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ” | 1. Moodle LMS 2. chat 3. weblog 4. e-mail |
| 8 | การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาโดยหัวข้อประจำสัปดาห์ คือ “การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” | 8.1 เรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรม Moodle LMS | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยโปรแกรม Moodle LMS ใน หัวข้อ “การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” | 1. Moodle LMS 2. chat 3. weblog 4. e-mail |

| สัปดาห์ที่ | กิจกรรมหลัก | กิจกรรมย่อย | รายละเอียดกิจกรรม | เครื่องมือที่ใช้ |
|------------|--|--|---|--|
| 9 | การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาโดยหัวข้อประจำสัปดาห์ คือ “ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ” | 9.1 เรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรม Moodle LMS | 1. ให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมผ่านระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยโปรแกรม Moodle LMS ในหัวข้อ “ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ” | 1. Moodle LMS 2. chat 3. weblog 4. e-mail |
| 10 | ประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา | 10.1 ประเมินผลรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาด้วยแบบทดสอบหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 10.2 ประเมินผลความคิดเห็น และความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ร่วมกัน | 1. สรุปผลการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยแบบทดสอบหลังการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (แบบวัดการยอมรับฯ และแบบทดสอบพุทธิพิสัย) 2. ประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในการดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ร่วมกัน | 1. website 2. e-mail 3. แบบทดสอบพุทธิพิสัยหลังเรียน (post-test) 4. แบบวัดการยอมรับหลังเรียน (post-test) |

3. ผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย

3.1 การยอมรับ

3.1.1 ความรู้ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่องของ ความหมาย องค์ประกอบ และวิธีการในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1.2 การจูงใจ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์กันบนเครือข่าย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ ระวังกัน เพื่อเพิ่มเติมความรู้แก่ตนเอง และนำความรู้ไปพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 พุทธิพิสัย

3.2.1 การจำ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สามารถบอก ความหมาย องค์ประกอบ และขั้นตอนในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้

3.2.2 การเข้าใจ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถอธิบาย ความหมาย องค์ประกอบ และขั้นตอนในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงสามารถยกตัวอย่างให้แก่บุคลากรคนอื่นๆ ได้

3.2.3 การนำไปใช้ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถนำเอา ความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันและการทำงานได้

3.2.4 การวิเคราะห์ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถ วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานในปัจจุบันขององค์กร และพิจารณาหาแนวทางในพัฒนาองค์การไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยตนเองได้

3.2.5 การประเมินค่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถ พิจารณาถึงข้อดีข้อเสียในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยสามารถให้เหตุผลสนับสนุนได้

3.2.6 การสร้างสรรค์ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เข้าใจการ จัดทำแผนในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีแนวทาง ในการต่อยอดการพัฒนาได้

ตอนที่ 3

การใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. การใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.1 จากประสบการณ์การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ของผู้วิจัย พบว่าการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันที่พัฒนาขึ้นนี้ จะสำเร็จได้ จำเป็นต้องดำเนินการในรูปของโครงการฝึกอบรม โดยมีหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ และมีผู้ดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน เพื่อเข้าร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินงานมีขั้นตอนในการดำเนินการในหลายขั้นตอน ตั้งแต่การจัดปฐมนิเทศชี้แจงกับหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน การเตรียมการในด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม การพัฒนาสื่อเว็บ และการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ความพร้อมของคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การจัดปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการ การฝึกฝนการใช้งานเว็บไซต์ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การประเมินผล และการปัจฉิมนิเทศ ซึ่งคณะทำงานจะต้องแบ่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบงานในด้านต่างๆ และจำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ประสานงานกลางกับสมาชิก และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่พบเป็นระยะอย่างต่อเนื่องกับสมาชิกทุกคนเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันประสบผลสำเร็จในที่สุด

1.2 หน่วยงานที่นำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ควรมีการเตรียมความพร้อมทางด้านเครื่องมือและระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินกิจกรรม ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และควรมีการพัฒนาทักษะความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์ และการใช้งานอินเทอร์เน็ต เช่น การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ การใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร เช่น e-mail, chat, webboard และ weblog เป็นต้น

1.3 หน่วยงานที่นำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ จะต้องพยายาม

การสร้างแรงจูงใจในเรียนรู้ร่วมกันทั้งแรงจูงใจภายใน ได้แก่ การยกย่อง ชมเชย และแรงจูงใจภายนอก เช่น การมอบประกาศนียบัตรให้แก่บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม รางวัลสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือ การประเมินผลการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้กระตุ้น ดึงดูด และจูงใจ บุคลากรให้สนใจ เข้าร่วมกิจกรรมและติดตามความเคลื่อนไหวของการทำกิจกรรมแต่ละสัปดาห์ตลอดระยะเวลาการเข้า ร่วมกิจกรรม

1.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับเครื่องมือในการวิจัยว่าควรมีการศึกษาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่ทันสมัยในการนำมาใช้สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ นอกเหนือจาก weblog, webboard, chat และ e-mail โดยอาศัยกระแสของเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิเช่น Facebook , Twitter หรือผ่านโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสนใจแก่กลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น และทำการปรับให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหา วัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้นในงานวิจัย

อีกทั้งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ ได้ให้ข้อเสนอแนะหากจะมีการนำเอาระบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ เข้ามาใช้ในงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จริงในอนาคต จะต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ อาทิ ความปลอดภัยของข้อมูล ระบบการลงทะเบียน การจำกัดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล หัวข้อ ประเด็น เนื้อหาในการฝึกอบรม และการแสดงออกทางความคิดเห็นต่างๆ เนื่องจากในการทดลองระบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลภายนอก (Hosting) รวมถึงควรวินิจฉัยหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และกองสื่อสารองค์กรภายในเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมด้วย โดยเริ่มต้นอาจตั้งขึ้นในลักษณะของคณะทำงาน และได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับเครื่องมือในการวิจัยว่าระบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นมานั้นมี ความครบถ้วนในทุกๆ องค์ประกอบที่เป็นมาตรฐานของการจัดทำ e-learning แล้ว แต่ควรพัฒนาในเรื่องของแรงจูงใจให้ผู้เข้าฝึกอบรมสนใจให้มากกว่านี้ อาจเป็นด้วยการใช้ภาพกราฟิก หรือแอนิเมชันภาพเคลื่อนไหว (animation) ต่างๆ เช่น Flash, วิดีโอ เพื่อให้ข้อมูลเข้าถึงผู้เรียนได้มากขึ้น การใช้ภาพจะช่วยทำให้ผู้เรียนเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น และการแสดงความนิยม (rating) ในส่วนต่างๆ เพื่อช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้เข้าไปศึกษา และรายละเอียดของคู่มือการใช้งานควรจะต้องทำให้ละเอียดมากขึ้นเพื่อการเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้อง และได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการใช้งานจริงว่าควรคำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล (security) ซึ่งอาจใช้ประโยชน์จากกระแสของ social network ในการสร้างเครือข่ายออนไลน์ในการนำมาพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมพร้อมความสนุกสนาน บันเทิง ในลักษณะของ edutainment หรือการจูงใจด้วยการจัดประกวดผลงานหรือชิงรางวัลในกิจกรรมต่างๆตามสมควร

1.5 หน่วยงานที่นำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ควรมีวิธีติดตาม

ประเมินผลทั้งก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ระหว่างเข้าร่วมกิจกรรม และหลังเข้าร่วมกิจกรรม เพราะถ้าหากพบข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ในทันที เป็นเหมือนจุด checkpoint ระหว่างการดำเนินการในแต่ละช่วงเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcome) อันพึงประสงค์ขององค์กรต่อไป

1.6 ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน หรือจัดทีมงานเพื่อดำเนินการในเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันฯ โดยในช่วงเริ่มต้นควรทำในรูปแบบที่เป็นทางการโดยให้คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ เนื่องจากในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบ ร่วมกันทำงาน ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ แต่เมื่อดำเนินงานไปสักระยะอาจปรับใช้รูปแบบอย่างไม่เป็นทางการบ้างตามสมควร เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลาย เป็นกันเอง และให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ ได้ดีขึ้น

1.7 ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยเข้าใจถึงหลักการและเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เนื่องจาก "คน" นั้นเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะก้าวหน้า หรือพัฒนาไปในรูปแบบใดนั้น คนจะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรไม่มีความเข้าใจ หรือมีการสื่อสารนโยบายที่ไม่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง ก็จะทำให้เกิดผลที่ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ และผู้บริหารจะต้องสามารถบูรณาการบริหารจัดการหน่วยงานกับการจัดการเรียนรู้ให้เป็นส่วนเดียวกัน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้นหากผู้บริหารนำกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาระบบบริการ และการพัฒนาระบบการประเมินผล ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและก่อให้เกิดการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2. เจาะลึกการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.1 การนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ควรนำไปใช้กับหน่วยงานที่อยู่ในระยะเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และต้องการให้องค์กรดำเนินตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วย โดยรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาพุทธิพิสัยในเรื่องของการให้

ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นลำดับแรก เพื่อนำพาบุคลากรไปสู่การยอมรับและมีทัศนคติที่ดีพร้อมที่จะปฏิบัติตาม

2.2 หน่วยงานที่จะนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เช่น ผู้อำนวยการ บุคลากรระดับปฏิบัติการ และทรัพยากรมนุษย์ เป็นหลัก รวมทั้งจะต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ของ พันธกิจ ของหน่วยงานด้วย

2.3 หน่วยงานที่จะนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ไปใช้ ควรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เช่น มี e-mail เป็นของตนเอง มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับพอใช้ - ดี ชอบการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานเป็นทีมได้

2.4 การนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ควรเตรียมความพร้อมขององค์ประกอบ 7 องค์ประกอบและขั้นตอน 2 ขั้นตอน เพื่อให้การใช้รูปแบบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของหน่วยงานที่สังกัด โดยพิจารณากิจกรรมในรูปแบบฯ เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการออกไปประกาศนียบัตรผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปบันทึกเป็นประวัติการฝึกอบรมได้ ซึ่งจะมีผลต่อบุคลากรในการเห็นถึงประโยชน์เชิงรูปธรรม นอกจากผลที่ได้จากความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ ดังกล่าว

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับบุคลากร

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้วิจัยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยใช้เครื่องมือ ดังนี้

1.1.1 แบบสอบถามเพื่อทราบสภาพการดำเนินงานและความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยแจกแบบสอบถามออกไปจำนวน 400 ฉบับ และได้รับที่สมบรูณ์กลับคืนมาทั้งสิ้น 362 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาความตรง (validity) ของเครื่องมือและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of consistency: IOC) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้ง เพื่อความสมบรูณ์และความครอบคลุมของคำถามที่มุ่งวัดทั้งหมด ได้แก่ สภาพการดำเนินงานและความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ

1.1.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth-Interview) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 20 คน โดยผู้วิจัยได้นำเอาแบบสัมภาษณ์นี้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วน สมบรูณ์ และความครอบคลุมของคำถาม และนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้อง และชัดเจนขึ้นตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

1.2 การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดย

1.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนา รูปแบบ การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำหลักการ แนวคิดที่สอดคล้องกันมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูล ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนด้วยกรณีศึกษา และ องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านของคุณลักษณะ องค์ประกอบ ขั้นตอน และเครื่องมือ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการ เรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.2.3 การพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนว ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษาข้อมูล ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพุทธิพิสัยและ การยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ การสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานทรัพย์สินฯ และจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วพิจารณา ความเหมาะสม ความสม่าเสมอของข้อมูลเพื่อให้ได้องค์ประกอบ และขั้นตอนการจัดกิจกรรมของ การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างต้นแบบของรูปแบบการเรียนรู้ ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการ เรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ในการ วิจัยขั้นตอนที่ 1 โดยมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวคิดของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกัน

อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา พุทธิพิสัย การยอมรับ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

2.2 สร้างต้นแบบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวคิดที่ได้จากการวิจัยขั้นตอนที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การสร้างต้นแบบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากข้อ 2.1 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ บุคลากร ปฏิสัมพันธ์ การประเมินผล สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.2 นำต้นแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ซึ่งนำเสนอเป็นแผนภูมิและความเรียง ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน ประเมินความเหมาะสม โดยการเลือกแบบเจาะจง คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อย 5 ปี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านการพัฒนารูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ 3 ท่าน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา 3 ท่าน 3) ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ท่าน 4) ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ ตรวจสอบคุณภาพ โดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประเมินความเหมาะสมของแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบ และขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการประเมินพบว่า รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาฯ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43, S.D. = 0.60$)

2.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 8 เครื่องมือ ดังนี้

2.3.1 ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พัฒนาโดยโปรแกรม Moodle LMS ผู้วิจัยสร้างและนำระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงาน

ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 5 ปี เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎี (Construct Validity) และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมเนื้อหา จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้ มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

2.3.2 แผนการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.3.3 คู่มือแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. คู่มือแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2. คู่มือการใช้ระบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.3.4 แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.3.5 แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2.3.6 แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.7 แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา

2.3.8 แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เรียน

**ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้
กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 15 คน และจากส่วนภูมิภาค (สำนักงานจังหวัดนครสวรรค์) จำนวน 5 คน

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest – Posttest Design ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. การวางแผนก่อนดำเนินการทดลอง

1.1 การเตรียมความพร้อมของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ การเชื่อมต่อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง เช่น internet explorer, firefox, flash player, outlook เป็นต้น

1.2 เตรียมความพร้อมของแผนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา คู่มือปฏิบัติสำหรับกลุ่มตัวอย่างตามรูปแบบฯ ที่พัฒนาขึ้น และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น

2.1 ปฐมนิเทศเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การดำเนินการวิจัย รายละเอียดการดำเนินกิจกรรม และการฝึกทักษะการใช้เครื่องมือสื่อสารบนเว็บ ได้แก่ การใช้โปรแกรม chat การใช้ webboard การส่ง instant messaging การใช้ e-mail และการใช้งาน weblog เป็นต้น และให้กลุ่มตัวอย่างทำการลงทะเบียนสมัครเข้าสู่ระบบ (registration)

2.2 ทำการวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของกลุ่มตัวอย่างก่อนการเรียน (pre-test) โดยใช้แบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 ดำเนินการวิจัย โดยให้กลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ที่พัฒนาขึ้น โดยใช้เวลาในการทดลอง 10 สัปดาห์/ครั้ง

2.4 เมื่อสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรม ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบพุทธิพิสัยและแบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5 สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ตรวจสอบคะแนนจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนและหลังการทดลอง
2. ตรวจสอบคะแนนจากแบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนและหลังการทดลอง
3. รวบรวมผลความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่ม t-test Dependent ด้วยโปรแกรม SPSS for windows
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประเมินด้วยมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จากนั้นจึงนำเสนอรูปแบบในรูปของตาราง และแปลความหมาย และนำข้อเสนอแนะ และคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง และชัดเจนที่สุด จากนั้นนำเสนอรูปแบบที่ได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วในลักษณะของการบรรยายและแผนภูมิ

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงาน และความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยแบบสอบถามที่ตอบกลับและสมบูรณ์ที่ได้กลับคืนมา จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ซึ่งการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบข้อมูลเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 46.4 กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.4 และลำดับรองลงมาอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.9 และลำดับรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 อายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 และอายุงานมากกว่า 20 ปีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.8 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานและลูกจ้างจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.5 เป็นผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า) คิดเป็นร้อยละ 11.9 และผู้บริหารระดับสูง (หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า) น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ในภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่างๆ ดังนี้

1.2.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในภาพรวมทั้งหมดเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการเรียนรู้ในทุกระดับตั้งแต่บุคคล กลุ่ม และองค์กร ในระดับมากด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.37 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการปรับตัวในเรื่องของการเรียนรู้ ในระดับมากด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.52 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการเรียนรู้ในทุกระดับตั้งแต่บุคคล กลุ่ม และองค์กร ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.37 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการ

ดำเนินการเรื่องการเรียนรู้อย่างรอบรู้ จริงจัง ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.26 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันเรื่องการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน ในระดับ ปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.47 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.45 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.21 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.31 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.20 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีเสถียรภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.48 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมทักษะต่างๆของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ในการทำงานแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.57 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการจัดเก็บองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.34 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาระบบสารสนเทศมาช่วย ในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.65

1.2.2 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy philosophy)

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.46 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.99 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยความพอประมาณ ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 2.99 กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีเหตุมีผล ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.44 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.65 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.44 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริการ

จัดการองค์กรด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.59 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ในการดำเนินชีวิตอย่างดี ในระดับปานกลางด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่สำนักงานฯ จัดให้ ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.69

1.2.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (learning organization concept based on sufficiency economy philosophy) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความเหมาะสมในการเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.81 สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.86 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีการปรับองค์กรเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.77 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีการปรับองค์กรเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.14 และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า สำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการพัฒนาองค์กรในด้านการเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับมากด้วยคะแนนเฉลี่ย 4.28

1.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาพหุพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในด้านต่างๆ เกี่ยวกับ ความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1.3.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 80.7 รองลงมา คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4

1.3.2 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมา คือ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดในการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4

1.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมา คือ บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 และน้อยที่สุด คือ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

1.3.4 การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Word ได้มากที่สุด จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 97.8 รองลงมา คือ Microsoft Excel จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 โปรแกรมการสนทนา (chat) เช่น MSN, Yahoo Messenger, Skype เป็นต้น) จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 และน้อยที่สุด คือ โปรแกรม Microsoft Exchange จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

1.3.5 การใช้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้บริการ e-mail มากที่สุด จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 95.3 รองลงมา คือ chat จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 web browser จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 file sharing จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุด คือ FTP (File Transfer Protocol) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

1.3.6 ระยะเวลาการใช้งานอินเทอร์เน็ตต่อวัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ต 1-2 ชั่วโมงต่อวัน มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมา คือ 1 – 2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ส่วนกลุ่มผู้ที่ไม่ได้ใช้งานอินเทอร์เน็ต และกลุ่มผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

1.3.7 สถานที่ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ตที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมา คือ ที่บ้าน จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7

1.3.8 เหตุผลในการใช้งานอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้งานอินเทอร์เน็ต เพื่อค้นหาหาข้อมูลเพิ่มเติม มากที่สุด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 74.9 รองลงมาคือ เพื่อความบันเทิงส่วนตัว จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ทำงาน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 พูดคุยกับเพื่อน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และน้อยที่สุด เล่นเกมส์ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8

1.3.9 รูปแบบในการใช้งานอินเทอร์เน็ต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการใช้งานเว็บไซต์ทั่วไป มากที่สุด จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา download จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 youtube จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 social network จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 chat จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และน้อยที่สุด webboard จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

1.3.10 รูปแบบการนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ชอบการนำเสนอข้อมูลด้วยข้อมูลและรูปภาพมากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 และชอบการนำเสนอในรูปแบบวิดีโอที่สั้นที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงจำนวนทั้งหมด 20 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการฯ รองผู้อำนวยการฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (3 ท่าน) และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ (15 ท่าน) ซึ่งจะนำเสนอประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ความหมายและองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

องค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้คนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการชวนขยายหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลง

ของสังคมในปัจจุบัน โดยให้โอกาสทุกคนได้มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับใหม่ ผสมผสานกับความรู้ที่มีอยู่เดิมในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นบุคลากรขององค์กร มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคมโดยรวมอย่างเป็นระบบเหมาะสม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรมเพื่อให้เกิดความสมดุล พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

2.2 แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ ใฝ่รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของพนักงาน มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการนำความรู้มาใช้

แนวทางในการพัฒนาองค์กร จัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของสำนักงานทรัพย์สินฯ จัดระบบงานและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน และเชื่อมโยงให้ร่วมมือระหว่างกัน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้หัวหน้างานแต่ละระดับ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาหรือเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีสติ รวมทั้งให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ ปรับปรุงระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานของทุกหน่วยงานภายในองค์กร ให้สามารถใช้ข้อมูลกลางที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความแม่นยำ รวดเร็ว

แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและจัดตั้งหน่วยงานภายใน เพื่อเป็นศูนย์รวมของสำนักงานฯ ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

2.3 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้โดยตระหนักถึงแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการปรับกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและ

สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง พนักงานทุกคน มีความรับรู้ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานฯ รวมทั้งมีความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์นั้น พนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการทำงานเป็นทีม โดยไม่ถือดีหรือเอาแต่ตนเองเป็นที่ตั้ง พนักงานทุกคนกล้าที่จะเรียนรู้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานและสามารถนำมาใช้ได้เหมาะสม และพนักงานทุกคน ผู้นำทุกระดับ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจของแต่ละคน แต่ละหน่วยย่อย มาใช้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.4 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้จากการทำงานจากกันและกันภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์จากหัวหน้างาน มีเรียนรู้จากงานโดยตรง เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งนำข้อผิดพลาดจากการทำงานเป็นบทเรียน หาโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ในทุกๆโอกาส เช่น ในการติดตามงาน การประชุม หรือในการอบรมสัมมนา และส่งเสริมให้พนักงานที่มีพัฒนาการที่ดี ได้มีโอกาสก้าวหน้าเพื่อรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น

2.5 การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน

ใช้ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการทำงาน ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Word, Excel เป็นต้น ซึ่งทำให้การจัดเก็บมีความครบถ้วน สมบูรณ์ สะดวกในการค้นหาและนำกลับมาใช้งาน อีกทั้งเป็นการความสิ้นเปลืองในการใช้กระดาษอีกด้วย การนำเสนองาน การรายงานต่อผู้บังคับบัญชา ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Powerpoint ซึ่งช่วยให้การรายงานมีความกระชับ แสดงเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการรับรู้ ในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการรับส่งข่าวสารข้อมูล (e-mail และ sms) ทั้งนี้ รวมถึงการใช้เครื่องมือสื่อสารอื่นๆ อาทิเช่น โทรศัพท์ประจำที่ โทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรสาร เป็นต้น การค้นคว้าความรู้และข้อมูลเพิ่มเติม โดยผ่านการค้นหาทางอินเทอร์เน็ต หรือการค้นหาที่ตั้งของสถานที่ผ่านทางระบบ GPRS เป็นต้น และในบางครั้งที่ต้องติดต่อกับผู้อยู่ในต่างประเทศ เช่น การสนทนาทางโทรศัพท์ ก็จะใช้ระบบที่ผ่านอินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายแทนการใช้โทรศัพท์ระหว่างประเทศ

สรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 วัตถุประสงค์
- 1.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.3 บุคลากร
- 1.4 ปฏิสัมพันธ์
- 1.5 การประเมินผล
- 1.6 สภาพแวดล้อม
- 1.7 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินงานกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/

เครื่องมือ และการทำแบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test)

2.1.2 ขั้นการดำเนินการพัฒนาการยอมรับ ประกอบด้วย การให้ความรู้ เรื่องแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ในการร่วมกันพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1.3 ขั้นการประเมินผลการยอมรับ ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการยอมรับจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Post-test) ในเรื่องของความรู้และแรงจูงใจ

2.2 การพัฒนาพหุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

2.2.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การชี้แจงการดำเนินกิจกรรม การให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ และการทำแบบทดสอบพหุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test)

2.2.2 ขั้นการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาพหุทธิพิสัย ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้
ขั้นเตรียม ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมิน

2.2.3 ขั้นการประเมินผลพหุทธิพิสัย ประกอบด้วย การวัดและประเมินผลการยอมรับจากแบบวัดการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Post-test)

3. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพหุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่านประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการประเมินพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$, $S.D. = 0.60$)

สรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

3.1 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนารายอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ก่อนและหลังการทดลอง

ในภาพรวมของคะแนนการพัฒนารายอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนารายอมรับหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลอง ($\bar{x} = 2.85$) หลังการทดลอง ($\bar{x} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนารายอมรับของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 20 ข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ก่อนและหลังการทดลอง

ในภาพรวมของคะแนนการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาพุทธิพิสัยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ก่อนการทดลอง ($\bar{x} = 3.32$) หลังการทดลอง ($\bar{x} = 4.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาพุทธิพิสัยของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 30 ข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ในแต่ละกรณีศึกษา

ผลการดำเนินกิจกรรมในกรณีศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ส่งผลงานตามขั้นตอนของการเรียนด้วยกรณีศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัย 6 ด้าน ประกอบด้วย ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ โดยผลสรุปผลงานที่กลุ่มตัวอย่างส่งตอบกลับมาสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีผลงานอยู่ในระดับดีใน

ทุกๆกรณีศึกษา (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.34 – 3.00 คะแนน) ยกเว้นในกรณีศึกษาที่ 2 ที่มีคะแนนในด้าน การนำไปใช้ และการสร้างสรรค์ที่อยู่ในระดับพอใช้ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.67 – 2.33 คะแนน)

3.4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการ เรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจสำหรับการเตรียมการก่อนการเรียนการสอนในระดับดี ($\bar{x} = 3.54$) กลุ่ม ตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจสำหรับการพัฒนาการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับดี ($\bar{x} = 3.86$) และกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจ สำหรับการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับดี ($\bar{x} = 4.18$) และความ พึงพอใจสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับ ดี ($\bar{x} = 3.87$)

สรุปผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 4 การรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิ พิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินรับรองความ เหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ ที่พัฒนาขึ้น พบว่า

1. ผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษา

ในภาพรวมด้านองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันฯ ที่พัฒนาขึ้นมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, $S.D. = 0.52$) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด

คือ บุคลากร ($\bar{x}=4.80$, $S.D.= 0.45$) สำหรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิสัมพันธ์ การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}=4.60$, $S.D.= 0.55$)

2. ผลการประเมินขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

ผลการประเมินขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น ในส่วนของขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกันฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $S.D. = 0.52$) ขั้นการพัฒนาการยอมรับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, $S.D. = 0.42$) และขั้นการพัฒนาพุทธิพิสัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, $S.D. = 0.59$) ตามลำดับ

3. ผลการประเมินความเหมาะสมสำหรับการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาสอดคล้องกันโดยในภาพรวมรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, $S.D. = 0.52$) โดยรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ต่อองค์ประกอบ และขั้นตอนกิจกรรมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, $S.D.= 0.45$) ความเหมาะสมของรูปแบบ การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นต่อการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, $S.D.= 0.55$) และความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริงในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, $S.D.= 0.55$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร สอบถามข้อมูลจากบุคลากรและสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานทรัพย์สินส่วน

พระมหากษัตริย์ เพื่อนำมาพัฒนาและทำการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ รวมถึงข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอเสนออภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ ถูกพัฒนาขึ้นตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนโดยใช้กรณีศึกษา การพัฒนาพุทธิพิสัย การยอมรับนวัตกรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยนำหลักการเรียนการสอนมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากนั้นจึงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและวิธีการวัดและประเมินผลของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันที่พัฒนาขึ้น โดยนำแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่สังเคราะห์ขึ้นมาเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาต่อไป

รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ถูกพัฒนาขึ้นตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎีของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนโดยใช้กรณีศึกษา การพัฒนาพุทธิพิสัย การยอมรับนวัตกรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ได้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่สามารถพัฒนาให้กลุ่มตัวอย่างมีการเรียนด้วยกรณีศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ให้ผู้เรียนพบมุมมองใหม่ๆ (Gragg, 2009) และเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน โดยผู้เรียนจะมีการเรียนรู้ร่วมกัน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความนับถือซึ่งกันและกัน และการโต้แย้งที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีพุทธิพิสัยในการเรียนสูงขึ้น (Ward, 1998) โดยการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาจะช่วยสร้างความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สร้างทักษะในการตั้งคำถาม การอภิปราย สร้างทักษะในการถกเถียงและกล้าแสดงออก (Tufano, 2009) ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในทางบวก และเกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มมากขึ้น (Kathreen, Maryanne, and Sharon, 1997) ทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (Bransford et al., 1999) สอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson and Christa (1999) ที่พบว่า ผู้เรียนจะได้เรียนรู้การเคารพความคิดซึ่งกันและกัน รวมทั้งมี

กระบวนการปรับแนวความคิดที่คลาดเคลื่อนของสมาชิกในระหว่างที่มีการอภิปรายในกลุ่ม ในขณะเดียวกันกรณีศึกษาสามารถใช้กลยุทธ์ในการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม โดยการนำเสนอกรณีศึกษาประมาณ 2 – 3 หน้า และคำถามปลายเปิดในกรณีศึกษาร่วมกับการให้ข้อมูล แผนผัง และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และการเรียนด้วยกรณีศึกษาเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยพิจารณาสาเหตุและผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กัน (Inductive Learning) เป็นการเตรียมตัวผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (พงษ์ยุทธ กล้ายุทธ, 2552) และจากการวิจัยของดรัณภพ เพียรจัด (2551) พบว่าการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษาสามารถสร้างค่านิยมด้านการมีเหตุผลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้

การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา สามารถทำให้กลุ่มตัวอย่างได้ฝึกใช้ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี และองค์ความรู้ ร่วมกับประสบการณ์ นำมาเป็นแนวทางในการตัดสินใจจากเรื่องที่สร้างขึ้นเหมือนจริงหรือใกล้เคียงกับความจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้องค์ประกอบของเว็บ ในการค้นหาข้อมูล การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ในการปรึกษาและแก้ไขปัญหาในกรณีศึกษานั้นๆ โดยแนวทางการคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาในกรณีศึกษา สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์จริงได้เป็นอย่างดี และผู้เรียนเกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียน และเกิดการคิดในระดับขั้นสูงได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Curtis and Lawson (1999) ที่ศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ร่วมกันบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา ว่าปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการเรียนรู้เป็นอย่างไร โดยศึกษาจากกิจกรรมการเรียน การปฏิบัติงานที่มอบหมาย การอภิปรายการร่วมมือในการเรียน เน้นการศึกษาปฏิสัมพันธ์จากการเรียนในแบบ Asynchronous ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรวางแผน การมีส่วนร่วม และการค้นหาข้อมูล เกิดขึ้นเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน แต่การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับต่ำ ผู้เรียนสามารถใช้ e-mail และ bulletin board ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปรากฏว่าผู้เรียนชอบใช้การสนทนาแบบ synchronous มากกว่าแบบ asynchronous ถึงแม้ว่าจะต้องมีการตกลงนัดหมายกันในเรื่องเวลา ส่วนในด้านความรู้สึกถึงของผู้เรียนพบว่าเป็นการลำบากใจที่จะต้องสื่อสารกับคนที่ไม่รู้จักและไม่เคยพบหน้า และปัญหาเรื่องความล่าช้าในการสื่อสารข้อมูลและความไม่ไว้วางใจกันและกันในการร่วมกันทำงานกลุ่ม

การนำเอากรณีศึกษาไปใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ward (1998) ที่ได้ศึกษาความกระตือรือร้น ความร่วมมือ และการเรียนโดยใช้กรณีศึกษาผ่านเว็บ ที่มีประเด็นการใช้กรณีศึกษาผ่านเว็บ รูปแบบตัวอักษร

และแบบกราฟฟิก โดยเนื้อหาทางธุรกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียน โดยใช้สถานการณ์ในกรณีศึกษาสร้างประเด็น ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน ในขณะเดียวกันทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นสำคัญ คือ การรับรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยบุคลากรนั้นเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสนิส หงษ์ทอง (2546) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษากรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ โดยใช้กรอบแนวคิด คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในตำแหน่งต่างๆจากหน่วยงานธุรกิจ หน่วยงานสนับสนุนธุรกิจและหน่วยงานสนับสนุนของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานใหญ่ 4 หน่วยงาน กับองค์ประกอบ 5 ประการในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt พบว่า พนักงานมีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทหน่วยงานที่สังกัด แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม อายุ ตำแหน่ง และอายุงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

2. องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากร ปฏิสัมพันธ์ การประเมินผล สภาพแวดล้อม และการเรียนรู้ร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ จากผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ อันประกอบด้วย การพัฒนาการยอมรับ และการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต้องมีการชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อเข้าใจถึงแนวทางการดำเนินงานของโครงการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyd & Apps (1980) กล่าวว่า สมาชิกควรมีจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีความผูกพันที่จะพบปะทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน

ระหว่างบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ซึ่งงานวิจัยนี้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Thorsten Blecker and Ursula Liebhart (2008) ที่ได้สรุปว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ มีองค์ประกอบ คือ เทคโนโลยี (Technology) เนื่องจากการแบ่งปันข้อมูลนั้นเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Microsoft Exchange, Share-Point or Novell GroupWise และการสื่อสารผ่าน ICT เช่น การใช้ weblog , Wikipedia , Encyclopedia

2.3 บุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผู้บริหาร ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ และแนวคิดในการทำงาน ลงไปสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ ขององค์กร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดสัมมนาและการฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งหากมีการดำเนินการขึ้นจริงในองค์กรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆ ในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้แทนผู้วิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Boyd & Apps (1980) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรกำหนดมาตรฐาน และระเบียบปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มโดยส่วนรวม

2.4 ปฏิสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษานี้จะมีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง 3 รูปแบบ ดังนี้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร โดยการเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการรับทราบนโยบาย แนวทาง และหลักการที่ผู้บริหารได้มอบไว้ให้ ผ่าน Weblog และ Webboard ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยการที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ผ่าน chat, instant messaging : IM, weblog, webboard และ e-mail และปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเนื้อหาของกิจกรรม โดยการที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทำการศึกษาเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม ทำความเข้าใจ เพื่อนำเอาไปใช้ในการทำงาน ผ่าน weblog และ webboard สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson & Johnson (1986) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันนั้นจะต้องมีโครงสร้างที่เป็นสัมพันธ์ทางบวก และมีความรู้สึกร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล The Faculty of Social Sciences at Flinders University (2004) ได้สรุปว่าการเรียนรู้ร่วมกัน

อิเล็กทรอนิกส์จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างสมาชิกในทีมเชิงบวก เพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำต่อกัน

2.5 การประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบ 2 ส่วน คือ การประเมินผลการยอมรับ เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบวัดการยอมรับแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความรู้ และการตั้งใจ และการประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัย เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ การจำ การเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson & Johnson (1986) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันนั้นควรมีการสะท้อนกลับของโครงสร้างและการมีผลย้อนกลับ

2.6 สภาพแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้ประกอบ 2 ส่วน คือ แรงจูงใจ ในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเกิดความสนใจและต้องการเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ และองค์การควรมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองเพื่อความร่วมมือในการทำงานกันและมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็น และบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson & Johnson (1986) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ร่วมกัน คือ บรรยากาศในการทำงานในทีมทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน Ned Kock (2007) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์จะประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรอบของบุคคล และสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรอบของบุคคล

2.7 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ กิจกรรมการพัฒนาการยอมรับและกิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยในแต่ละกิจกรรมจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นการดำเนินการ และขั้นประเมินผล เช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะพบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด คือ บุคลากร อันประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร มีหน้าที่ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ และแนวคิดในการทำงาน ลงไปสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 2) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้

สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบาย หลักการ ขององค์กร 3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งหากมีการดำเนินการขึ้นจริงในองค์กรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการต่างๆในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้แทนผู้วิจัย ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆขององค์กร ซึ่งตรงกับที่ Johnson and Johnson (1991) และ Strain (1981) กล่าวไว้ว่าผู้สอนจะมีบทบาทสำคัญในการจัดโครงสร้าง ติดตามผล และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมความร่วมมือในการเรียน โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นแหล่งสาระความรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ และสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ขึ้นได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ Borih (2004) ยังให้คำแนะนำว่าบทบาทของผู้สอน คือ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดใน การทำงาน แสวงหาความรู้ ตลอดจนแนะนำแหล่งข้อมูล และชี้แนวทางในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่สังเกตการณ์ พร้อมช่วยเหลือผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือตลอดเวลา ตลอดจนการเสริมแรงเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์อีกด้วย

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการ คือ สภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ Boyd & Apps (1980) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศในการทำงาน นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมมีส่วนช่วยในการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐาน และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มโดยส่วนรวม เพื่อช่วยส่งเสริมในการพัฒนาทีมงาน ให้ทีมงานพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศต่อไปนี้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน คือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเปิดเผยและแก้ปัญหาพร้อมกัน การกระจายอำนาจ มอบหมายงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความร่วมมือในการทำงาน และลดการแข่งขันในทางทำลาย

3. ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากผลการศึกษาพบว่าประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนาการยอมรับ และการพัฒนาพฤติพิสัย โดยมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

3.1 การพัฒนาการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากการนำต้นแบบของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน ไปศึกษาทดลองใช้งานกับกลุ่มตัวอย่างเป็น

เวลาทั้งสิ้น 10 สัปดาห์ พบว่า การดำเนินกิจกรรมนั้นจะเริ่มต้นจากการพัฒนาการยอมรับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม (innovation adoption) ของ Roger (1983) ซึ่งได้เสนอกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (the innovation decision process) โดยแบ่งระดับต่าง ๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมออกเป็น 5 ขั้น คือ ขั้นการรับรู้ (knowledge stage) ขั้นการจูงใจ (persuasion stage) ขั้นการตัดสินใจ (decision stage) ขั้นการนำไปใช้ (implementation stage) และขั้นการยืนยัน (confirmation stage) โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการพัฒนาการยอมรับไว้ 2 ขั้น คือ ขั้นการรับรู้ และขั้นการจูงใจ ซึ่งทั้ง 2 ขั้นตอนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการตัดสินใจ (decision making process) โดยขั้นการรับรู้ในขั้นนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1. รู้จักนวัตกรรม (awareness knowledge) ความรู้ประเภทที่เป็นความรู้ที่ทำให้เกิดการตื่นตัวเกี่ยวกับนวัตกรรม เป็นความรู้ที่รู้ว่านวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว และนวัตกรรมนั้นสามารถทำหน้าที่อะไรบ้าง 2. รู้วิธีการใช้นวัตกรรม (how to knowledge) ความรู้ประเภทนี้ได้จากการติดต่อกับสื่อมวลชน การติดต่อหน่วยงานที่เผยแพร่นวัตกรรมนั้น ความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้ใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง การขาดความรู้ในด้านนี้อาจจะทำให้เกิดการปฏิเสธนวัตกรรม และ 3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการ (principles knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ถึงเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยทำให้นวัตกรรมบรรลุผล (สาโรจน์ พ่างยัง, 2536) สำหรับในขั้นต่อไป คือ ขั้นการจูงใจ (Persuasion Stage) เป็นขั้นที่บุคคลจะเริ่มสร้างความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม โดยมีพฤติกรรมแสวงหาข่าวสาร ข้อมูล และเปรียบเทียบความเหมาะสมของตัวเขากับลักษณะงานและหน่วยงานที่เขาทำ หลังจากนั้นจะประเมินว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขามากน้อยเพียงใด ถ้ามีประโยชน์มากก็จะมีความรู้ในทางบวก แต่ถ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยกับตัวเขาก็จะพัฒนาความคิดในทางลบ ซึ่งอาจจะส่งผลไปถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมในระดับต่อไป จึงเป็นสาเหตุที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนาการยอมรับเพียง 2 ขั้นตอนแรก เพื่อเป็นการทดลองศึกษาระดับการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างด้วยการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้น และเป็นการดีเนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ยังไม่เคยใช้รูปแบบการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้ด้วยรูปแบบนี้มาก่อน อีกทั้งสำนักงานฯ มีความต้องการที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นขั้นตอนการศึกษาการยอมรับนี้จึงมีประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3.2 การพัฒนาพุทธิพิสัยในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาพุทธิพิสัยนั้นเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา โดยผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจะมุ่งไปที่กระบวนการทางปัญญา (cognitive domain) และความสามารถทางสติปัญญาเป็นหลัก โดย Anderson และ Krathwohl (2001) ได้ปรับปรุงแนวคิดการแบ่งประเภทการเรียนรู้ของ Bloom (1956) โดยแบ่งการพิจารณาเป็น 2 มิติ คือ ลักษณะของความรู้ และการเรียนรู้ทางปัญญา 6 ชั้น ดังนี้ การจำ (remembering) การเข้าใจ (understanding) การนำไปใช้ (applying) การวิเคราะห์ (analysing) การประเมินค่า (evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้มีความเข้าใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นนโยบายในการพัฒนาขององค์กรในปัจจุบันผ่านกรณีศึกษาทั้ง 6 กรณีอันประกอบด้วย 1.การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2.ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ 3.การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4.ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ 5.การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 6.ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ โดยกิจกรรมในแต่ละกรณีศึกษาจะประกอบไปด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ ขั้นเตรียม ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง ขั้นวิเคราะห์ ขั้นสรุป และขั้นประเมิน โดยผลลัพธ์จากการเรียนด้วยกรณีศึกษาดังกล่าวส่งผลให้เกิดการพัฒนาพุทธิพิสัยทั้ง 6 ชั้นที่ได้กล่าวไว้แล้ว ดังนั้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพัฒนาไปสู่การนำไปปฏิบัติในขั้นต่อไป

3. ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นเวลา 10 สัปดาห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลังเรียน ($\bar{x} = 3.96$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก่อนเรียน ($\bar{x} = 2.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพุทธิพิสัยก่อนและหลังการทดลองแยกเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของคะแนนพุทธิพิสัยหลังเรียนในด้านการพัฒนาสำนักงาน ทรัพยากรฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน ทรัพยากรฯ การพัฒนาสำนักงาน ทรัพยากรฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงาน ทรัพยากรฯ การพัฒนาสำนักงาน ทรัพยากรฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงาน ทรัพยากรฯ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพุทธิพิสัยก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาครั้งนี้สามารถช่วยให้บุคลากรของสำนักงาน ทรัพยากรฯ ส่วนพระมหากษัตริย์ สามารถมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเพิ่มเติมความรู้ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ได้มากขึ้น จากการที่กลุ่มตัวอย่างได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันดังกล่าวที่ผ่านมา ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในประโยชน์ และรูปแบบการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้นจากการปฏิบัติด้วยตนเอง และกลุ่มตัวอย่างยังมีความสนใจหากจะมีการพัฒนารูปแบบการ

เรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้ การฝึกอบรม และเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินฯ ในอนาคตอีกด้วย

3.2 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นได้มาจากการสังเคราะห์ตามหลักการของ การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนโดยใช้โดยใช้กรณีศึกษา การพัฒนาพุทธิพิสัย การยอมรับนวัตกรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อกลุ่มตัวอย่างดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีคะแนนพุทธิพิสัยสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ward (1998) ยุทธพงศ์ เสงอรรรถ (2537) และพรรณราย เทียมทัน (2545) ที่พบว่า การเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านพุทธิพิสัยสูงขึ้น

3.3 ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมีการควบคุมความตรงภายใน (internal validity) ในทุกขั้นตอนของการของการวิจัย โดยวิธีการและขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการประเมินพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในด้านการออกแบบระบบ การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนโดยใช้กรณีศึกษา การพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับ ด้านการองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแผนการดำเนินงานของระบบบริหารจัดการเรียนรู้ร่วมกัน และคู่มือแนวทางปฏิบัติได้ถูกพัฒนาขึ้นตามหลักการของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ โดยผ่านการพิจารณาคุณภาพของสื่อในด้านความถูกต้อง เหมาะสม และได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา (content) ด้านการออกแบบระบบบริหารจัดการเรียนการสอน (instructional design) และด้านระบบบริหารจัดการเรียนการสอน (learning management system) ผลจากการประเมินพบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าขั้นตอน กิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่

พัฒนาชั้นสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ได้จริง ซึ่งเป็นผลให้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ที่พัฒนาชั้นสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาดังกล่าว

3.4 ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเนื้อหาในกิจกรรมต่างๆ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจประโยชน์เนื้อหา และรูปแบบการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้นจากการปฏิบัติด้วยตนเอง และกลุ่มตัวอย่างยังมีความสนใจที่จะให้สำนักงานทรัพย์สินฯ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ward (1998) ที่พบว่าการเรียนด้วยกรณีศึกษาทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน และผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของกิดานันท์ มลิทอง (2543) ที่กล่าวว่า การเรียนบนเว็บเป็นการเรียนการสอนเพื่อเสนอบทเรียนในลักษณะสื่อหลายมิติของวิชาทั้งหมดตามหลักสูตร หรือใช้เพียงการนำเสนอข้อมูลบางอย่างเพื่อประกอบการสอนก็ได้ รวมถึงนำประโยชน์จากคุณลักษณะต่างๆ ของการสื่อสารที่มีในระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การเขียนโต้ตอบกันทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และการพูดคุยสดด้วยข้อความและเสียง มาใช้ประกอบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ McAlpine (2000) พบว่า ในการเรียนรู้ร่วมกันนั้นผู้เรียนส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการได้เรียนรู้ข้อมูลจากผู้เรียนอื่นๆ และเห็นว่าเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า ทำให้เกิดความเข้าใจในการเรียนเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปและการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการสร้างนวัตกรรมในเรื่องของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ผสมผสานกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้มองในเชิงระบบตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ องค์กร การเรียนรู้ คน ความรู้ และเทคโนโลยี กับหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไขของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัว ภายใต้เงื่อนไข ความรู้ และคุณธรรม กำกับ จากหลักการทั้งสองจะเห็นได้ว่ามีจุดเชื่อมกันอย่างชัดเจน คือ เรื่องของ "ความรู้" ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าจะนำมาบูรณาการให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมาก ดังนั้นหน่วยงานที่มีความต้องการในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงสามารถนำเอารูปแบบดังกล่าวนี้ไปปรับใช้ในองค์กรได้ และควรพิจารณาถึงความเหมาะสมด้วย

1.2 หน่วยงานที่จะนำเอารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลิกนิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ต้องมีการเตรียมพร้อมทางด้านเครื่องมือและระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินการ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทักษะความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้กับบุคลากรก่อนที่จะทำการใช้งานรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ผ่านการใช้งานเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารต่างๆ เช่น e-mail, chat, webboard, weblog และ news เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจและสามารถใช้เครื่องมือต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หน่วยงานที่จะนำเอารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลิกนิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ ควรมีการประชุมชี้แจง เกี่ยวกับวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา และควรชี้แจงให้ผู้บริหารระดับสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานที่ดูแลเรื่องของการสื่อสารในองค์กร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาไปใช้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติที่ดีต่อวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เนื่องจากการ

ให้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กร

1.4 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถนำเอารูปแบบและแนวทางการพัฒนาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นนโยบายขององค์กรต่อไป โดยการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับที่ได้ดำเนินไปดังกล่าวเป็นการสนับสนุนในเรื่องของการให้ความรู้พื้นฐานแก่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการทดลองกับบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จากส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) และจากส่วนภูมิภาค (ต่างจังหวัด) โดยทำการเลือกบุคลากรจากสำนักงานจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบผลการทดลองของบุคลากรในส่วนภูมิภาคกับในส่วนกลางพบว่าผลลัพธ์ที่ได้ที่ได้อาจแตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับและการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงควรมารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาไปทดลองใช้ในส่วนกลางจังหวัดอื่นๆ ด้วยได้รูปแบบที่สมบูรณ์สำหรับการพัฒนาในอนาคต

2.2 การวิจัยนี้เป็นการทดลองดำเนินการภายในหน่วยงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ดังนั้นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการทดลองนี้อาจติดขัดเนื่องด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานภายนอก ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการทดลองบ้างในส่วนของการใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารแบบประสานเวลา (Synchronous) เช่น chat ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ทดลองใช้แล้ว และมีความพึงพอใจในรูปแบบการใช้งานหากเพียงแต่ติดขัดในเรื่องของเวลาที่เข้าสู่ระบบไม่ตรงกัน ดังนั้นในการนำไปปฏิบัติใช้งานจริงควรเริ่มต้นจากหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และสามารถปฏิบัติพร้อมกันได้ในเวลาเดียวกัน

2.3 การวิจัยนี้มีการกำหนดขอบเขตการวิจัยในการพัฒนาการยอมรับเพียงแค่ 2 ชั้น จาก 5 ชั้น คือ การให้ความรู้ และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นระดับเริ่มต้นของการยอมรับเท่านั้น ดังนั้นหากจะนำการวิจัยนี้ไปต่อยอดควรจะดำเนินการวิจัยโดยการพัฒนาการยอมรับในขั้นต่อไป คือ การตัดสินใจ การนำไปใช้ และการยืนยัน ซึ่งการตัดสินใจนี้จะเป็นจุดที่สำคัญในการยอมรับนวัตกรรมต่อไป

2.4 ควรมีการทำวิจัยแบบขยายผล โดยความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องหรือบริษัทในเครือ เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) หรือ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เนื่องจากบริษัททั้งสองมีการมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และมีมาตรฐาน โดยอาจมีการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมระหว่างกัน เนื่องจากวิทยากรจากภายนอกจะช่วยให้เกิดความสนใจและการยอมรับมากกว่าการใช้บุคลากรภายในทำการฝึกอบรมเอง และยังเป็น การช่วยประหยัดต้นทุนการจัดจ้างวิทยากรภายนอกเข้ามาฝึกอบรมด้วย ซึ่งน่าจะเกิดผลดีแก่ทั้งสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นรูปธรรม ควรมีการวางแผนในการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรเพื่อกำหนดเนื้อหาใน การฝึกอบรม รวมถึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ และอาจมีการกระตุ้นแรงจูงใจ ในการเข้าร่วมโครงการโดยการแจกประกาศนียบัตร หรือการนำเอาผลงานการดำเนินกิจกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานประจำปี ซึ่งอาจจะทำให้กระตุ้นความสนใจของบุคลากรมากขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมสารนิเทศ. 2549. เทิดไท้ ๓ ผู้...รังสรรค์. หนังสือที่ระลึก พิธีทูลเกล้าฯถวายรางวัลเกียรติยศ “รางวัลแห่งความสำเร็จสูงสุดด้านการพัฒนามนุษย์ ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ” แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กระทรวงการต่างประเทศ. กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. ทฤษฎีใหม่ในหลวง ชีวิตที่พอเพียง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน.
- กลุ่มพัฒนากรอบแนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. 2546. กรอบแนวคิดทางทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2534. การสอนและการฝึกอบรมทางการบริหารโดยวิธีกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- กิดานันท์ มลิทอง. 2543. เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- กิดานันท์ มลิทอง. 2542. สร้างสรรค้หน้าเว็บและกราฟิกบนเว็บ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิงกาญจน์ เพชรศรี. 2543. ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงพยาบาล กรุงเทพฯ. ภาคนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2540. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการคิด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ โอเดียนสแควร์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร. 2542. กรุงเทพมหานคร.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2546. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550). กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- คณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนรู้การสอนกระทรวงศึกษาธิการ. 2550. เอกสารตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อทดลองใช้สำหรับช่วงชั้นที่ 4 (ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4-6). กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2546. การสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2547. การสร้างขบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2547. นานาคำถามเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548. ประมวลคำในพระบรมราชาวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2493-2546 ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548. เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2552. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการเพิ่มความสมดุลในการพัฒนา. เอกสารวิชาการประกอบการปาฐกถา ในงานประชุมวิชาการ ณ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2553. ประเทศไทย : ก้าวไปข้างหน้า ด้วยการพัฒนาที่สมดุล. บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด.
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. 2553. ชีวิตพอเพียง. นิตยสารแพรวรายปี. ฉบับวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๘ : หน้า ๑๖๗-๑๖๘.
- จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา และ ปรียานุช พิบูลสรวารุ. 2552. ตามรอยพ่อ ชีวิตพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. บริษัท ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง จำกัด.
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. 2549. การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ใจทิพย์ ณ สงขลา. 2542. การสอนผ่านเครือข่ายเว็บบอร์ด. วารสารครุศาสตร์. ปีที่ 27 ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2542)

- ใจทิพย์ ณ สงขลา. 2547. การออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บ ในระบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนกพรรณ ดิลกโกมล. 2546. วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ : บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดร.ณภาพ เพียรจัด. 2551. การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บวิชาภาษาไทยด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันและการเรียนรู้ด้วยกรณีศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมด้านการมีเหตุผลตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณอมพร เลหาจรัสแสง. 2544. Designing e-learning หลักการออกแบบและการสร้างเว็บเพื่อการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์
- ทีศนา แชมมณี. 2548. รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทีศนา แชมมณี. 2547. ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาตยา ปิลาธนนานนท์. 2543. การเรียนแบบร่วมมือ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นาตยา ปิลาธนนานนท์. 2547. การออกแบบหลักสูตร ICT และการสอน e-Collaborative Learning. [ออนไลน์] เข้าถึงจาก www.ku.ac.th/e-magazine/august47/it/ecolla.html
- บดินทร์ วิจารณ์. 2547. การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์.
- ปณิดา วรณพิรุณ. 2551. การพัฒนาแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตปริญญาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2547. การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพมหานคร. ไบโอม
- ประยุทธ์ ปยุตโต. 2546. การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development). พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง

- ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ. 2541. กรณีศึกษากระบวนการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียานุช พิบูลสรารุณ. 2550. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา. ศูนย์ประสานงานกลางดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ
- ปรียานุช พิบูลสรารุณ. 2550. ข้าราชการไทยกับการปฏิบัติงานตามหลักการปรัชญาความพอเพียง. วารสารข้าราชการ : ปีที่ ๕๑ ฉบับที่ ๖ เดือนพฤษภาคม - ธันวาคม ๒๕๔๙ : หน้า ๑๖-๒๑. กรุงเทพฯ
- พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค. 2550. การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สำหรับหน่วยงานภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณราย เทียมทัน. 2545. ผลของการใช้คอนเทนต์ที่พูล และความรู้เบื้องต้นที่มีต่อความสำเร็จในการสืบค้นข้อมูลบนเวปไซด์เว็บ ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชัย ทองดีเลิศ. 2547. การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรีที่มีรูปแบบการเรียนที่ต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2544. การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ : แนวคิดวิธีการและเทคนิคการสอน 2. เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้นท์ จำกัด. กรุงเทพฯ
- พูนลาภ อุกฤษ์เลิศอรุณ. 2547. การพัฒนาองค์การจัดการความรู้ด้วย CoP ตอน : แนวทางในการพัฒนา Communities of Practice. ถักทอสายใยแห่งความรู้.
- มงคลชัย วิริยะะพนิจ, 2551. การจัดการความรู้...ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. [ออนไลน์] เข้าถึงจาก http://www.okmd.or.th/th/knowledge_detail.asp?id=361
- ยุทธพงศ์ เชลงอรรถ, 2537. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยด้วยเครื่องขึ้นแบบขีดเส้นใต้กับเครื่องขึ้นแบบลูกศรในบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วรรณช เนตรพิศาลวนิช. 2544. การพัฒนารูปแบบกรฝึกอบรมผ่านเว็บด้วยการเรียนแบบร่วมมือ
แบบกรณีศึกษา เพื่อการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับพยาบาลวิชาชีพ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรภัทร์ ภูเจริญ. 2553. ฉลาด...ได้อีก. สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี. กรุงเทพฯ

วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548. องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารความรู้. เฟื่องฟ้า. กรุงเทพฯ

วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. 2548. การพัฒนาการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับ
อาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วราภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์. 2545. การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บด้วยการเรียนรู้แบบ
โครงการเพื่อการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

วิทยานิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตร์คุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิจารณ์ พานิช. 2547. การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อ
สังคม. บริษัทธาดาตา พับลิเคชัน จำกัด. กรุงเทพฯ

วิชุดา รัตนเพียร. 2545. การเรียนการสอนบนเว็บขึ้นนำ Instruction to Web-Based Instruction.
กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2542. การเรียนรู้ด้วย “กรณีศึกษา” อย่างมีประสิทธิภาพ. รั้งสิตบิสสิเนส
รีวิว. 2 (81-84)

ศิวินิต อรรถวุฒิกุล. 2551. การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุน
การเรียนรู้อย่างร่วมมือตามแนวคิดการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อสร้างพฤติกรรมการ
สร้างความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2550. ยุทธศาสตร์
ขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา (2550-2554). สำนักงานปลัดประ
ทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ

สมพงษ์ จิตระดับ. 2530. การสอนจริยศึกษาในระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์

- สรวงสุดา ปานสกุล. 2545. การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์แบบร่วมมือในองค์กรบนอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. 2550. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. 2552. มันพัฒนา บนเส้นทางแห่งความยั่งยืน. บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชันส์ จำกัด. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. 2549. ยั่งยืนด้วยความพอเพียง. บริษัท ดาวฤกษ์ คอมมูนิเคชันส์ จำกัด. กรุงเทพฯ.
- สำนักราชเลขาธิการ. 2541. พระราชดำรัสพระราชทานแก่คณะบุคคลต่างๆที่เข้าเฝ้าฯ ถวายชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดาฯ พระราชวังดุสิต: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ลำดี ทองธิว. 2526. กลวิธีการเผยแพร่แนวคิดกรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ. อักษรสัมพันธ์
- สุเทพ หุ่นสวัสดิ์. 2540. การพัฒนาชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในวิทยาลัยเทคนิค. วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ. 2549. การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นชุมชนนักปฏิบัติของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. 2543. องค์กรแห่งการเรียนรู้ : การสะท้อนของการฟื้นฟูองค์กรใหม่. วารสารเพิ่มผลผลิต 39,4 (เมษายน-พฤษภาคม, 2543) : 8.
- สุนัย เศรษฐ์บุญสร้าง. 2549. แนวทางปฏิบัติ 7 ขั้น สุวิถีเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิวิถีสุข.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. 2544. “เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ” ใน ใต้เบื้องพระยุคลบาท. พิมพ์ครั้งที่ 6 สำนักพิมพ์มติชน. หน้า 284-291.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. 2548. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชัย พันธเสน. 2544. พุทธเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2538. เทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้. สุทธิปริทัศน์ 9, 29 (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2538) : 21.

- อรสุดา เจริญรัต. 2545. “เศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย”, เศรษฐกิจพอเพียง และประชาสังคม. ชัยวัฒน์ หนองรัตน์ และคณะ บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ฟ้าอภัย
- อารีรักษ์ มีแจ้ง. 2547. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนทักษะการอ่าน ภาษาอังกฤษในระหว่างปี พ.ศ.2537-2547. วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกชัย กิสุขพันธ์. 2528. การใช้กรณีตัวอย่างในการฝึกอบรม. วารสารครูศาสตร์ 14 (71-78)
- เอกสารประกอบการสัมมนา. 2542. เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง. จัดโดย Thailand Development Research Institute Foundation (TDRI) ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ ซิตี้ จอมเทียน, (18-19 ธันวาคม)

ภาษาอังกฤษ

- Alessi, S.M., and Trollip.S.R. 1991. Computer-Based Instruction : Method and Development. 2nded. New Jersey : Prentice Hall.
- Allan. 1994. Teachers Learning from teacher : knowledge and understanding in collaborative action research. [Online] Available from: <http://ucerc.edu/teacherresearch/teacherresearch.html> [2009, January 29]
- Anderson, and Christa. 1999. Case Study Teacher : A resource Directory [Online] Available from: <http://www.ubib.buffalo.edu/libraries/projects/cases/ideas.htm> [2007,September 9]
- Anderson and Krathwohl. 2001. Beyond Bloom - A new Version of the Cognitive Taxonomy. [Online] Available from: <http://www.uwsp.edu/education/lwilson/curric/newtaxonomy.htm> [2010, April 15]
- Ardichvili and Wentling. 2002. Motivation and barrier to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. Journal of Knowledge Management.
- Ardichvili and Wentling. 2002. Motivation and barrier to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. [Online] Available from: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=Published/EmeraldFullTextArticle/Articles/2300070105.html>
- Ardil. 2003. Creating an interactive and collaborative e-learning environment in educational processes. [Online] Available from: <http://www.doaj.org/doaj?func=>

abstract&id=8729

- Bjorn Erik Munkvold and Ilze Zigurs. 2005. Collaborative IS Decision-Making: Analyzing Decision Process Characteristics and Technology Support. [Online] Available from: http://www.informatik.uni-trier.de/~ley/db/indices/a-tree/m/Munkvold:Bj=oslash=rn_Erik.html
- Bloom, B.S. 1956. Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Educational Goals. Handbook I : Cognitive Domain. New York. David McKay.
- Bloom, B.S. 1961. Taxonomy of educational objectives. New York : David McKay.
- Bransford. 1999. How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. Washington, D.C. National Academy Press.
- Campbell, D., and Stanley, J. 1963. Experimental and quasi-experimental designs for research. Chicago. Rand McNally.
- Cliff and Write. 1999. How to Write a Good Case in Human Anatomy and Physiology. [Online] Available from: <http://faculty.niagara.edu/bcliff/hapcswri.html>. [2009, Jan 29]
- Curtis and Lawson. 1999. The cyber-revolution in its historical context. [Online] Available from: http://findarticles.com/p/articles/mi_hb3325/is_4_5/ai_n28887153/pg_4/
- David. 1998. Havard Business Review on Knowledge Management: Building a Learning Organization. Boston: Havard Business School Publishing.
- David Coleman and Lewis Ward. 2001. Realizing the Potential of E-Collaboration. [Online] Available from: http://collaborate.com/white_papers/mem/white_papers/new_CSAnalystwhitepaper-draft5.pdf
- Dick, W., and Carey, L. 1996. The Systematic Design of Instruction (4th Ed.). New York: Haper Collins College Publishers.
- Felder, R.M., and Brent, R. 1994. Cooperative learning in technical courses: Procedures, pitfalls, and payoffs. ERIC Document Reproduction Service Report ED 377 038.
- Gagne, R. M., 1985. The Conditions of Learning and Theory of Instruction. New York: CBS College Publishing.
- Graf, D. A model for instructional design case materials. Educational Technology Research and Development. 39(2) :81-88.

- Graham M. and Scarborough H. 1999. Computer mediated communication and collaborative learning in an undergraduate distance education environment. Australian Journal of Educational Technology, 15(1), 20-46.
- Gragg. 2009. Because Wisdom Can't Be Told: Using Case Studies to Teach Science. Harvard Business Review.
- Gray. 2004. Informal learning in an online community of practice. Journal of Distance Education 19,1 (spring) : 20-35.
- Harlow.2004. The relationships between tacit and explicit knowledge management strategies and methodologies and firm financial and innovation outcomes. [Online] Available from: <http://ccsenet.org/journal/index.php/ibr/article/view/2871/2649> [2009, December 25]
- Herreid., C. F. 1999. Using Case Studies to Teach Science. [Online] Available from: <http://www.actionbioscience.org/education/herreid.html>
- Hough and Evertson. 2004. Using computer mediated communication to create virtual communities of practice for intern teacher. Journal of Technology and Teacher Education 12(3).
- Jianhua. 2001. Web-based Collaborative Learning: Modeling and System Design. Journal of Service Research, Vol. 24.
- Johnson,D W., and Johnson R.T.1986. Enhancing thinking to cooperative learning. New York. Teacher College Press.
- Jonassen, D.H. 2002. Case-Based Reasoning and Instructional Design : Using stories to support Problem Solving. Educational Technology Research and Development 50 (65-67).
- Joyce, B. and Weil, M. 1996. Models of teaching. Needham Height, Ma. : A Simon & Schuster Company.
- Kathleen M.N.,Maryanne,F.,and Sharon, Taylor-Panek. Enhancing Critical Thinking with case studies and Nursing Process. Nurse Educator 22, 2(1997):30-32
- LAU Woon Ming Leo. 2007. Challenges in Assessments in a Case-Based Science Course. Dordrecht: Springer, 1st ed., pp.256-264.

- Luna-Reyes.2004. Collaborative, trust and knowledge sharing in information-technology-intensive projects in the public sector. [Online] Available from:
http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6W4G-4P00S1C-1&_user=1750402&_rdoc=1&_fmt=&_orig=search&_sort=d&_docanchor=&view=c&_searchStrId=1176295126&_rerunOrigin=google&_acct=C000054436&_version=1&_urlVersion=0&_userid=1750402&md5=0e0af0c81918d7dca4f7ff8cdd88f380 [2008, June 18]
- Manovas. 2004. Investigating the relationship between knowledge management capability and knowledge transfer success. [Online] Available from:
<http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=04598478> [2008, June 18]
- María José Luzón. 2008. Teaching English with Technology. Poland. A Journal for teachers of English.
- Marquardt, M.J. 1994. Building the learning organization : A system approach to quantum improvement and global success. New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J. 1999. Action Learning and leadership: Transforming problems and people for world-class organizational learning. Palo Alto: Dares-Black Publishing.
- Marquardt , M.J. 2004. Action Learning: A Powerful New Training Tool for Development Individuals, Teams and Organizations. [Online] Available from:
<http://www.gwu.edu/~bygrou/021804/>
- McAlpine. 2000. Collaborative learning outline. Distance Education, 21(1), 66-80.
- Mc Demont and Synder. 2002. Community of practice in collaborative learning environment. [Online] Available from http://www.criticalmethods.org/collab/v.mv?d=1_67 [2009, December 10]
- Nagata and Ronkowski. 1998. Differences between collaborative and cooperative Learning [Online] Available from: <http://www.herdsa.org.au/wp-content/uploads/conference/2007/papers/p156.pdf> [2009, January 29]
- NCVO's Collaborative Working Unit. 2006. The Collaborative Learning Network. [Online] Available from: <http://www.ncvo-vol.org.uk/advice-support/collaborative-working>
- Ned Kock. 2007. E-Collaboration Technologies and Organizational Performance: Current and Future Trends. USA. Information Science Reference.

- Nickols. 2003. Community of practice and overview. [Online] Available from: <http://home.att.net/~discon/KM/CoPOverview.pdf> [2009, January 9]
- Oliver. 1999. Case Based Learning. [Online] Available from: <http://www.edtech.vt.edu/edtech/id/models/powerpoint/casebased.pdf>. [2009, Jan 29]
- Penn State University College of Education. 2004. Collaborative Learning. [Online] Available from: <http://www.ed.psu.edu/news/urbanteaching.asp> [2009, January 29]
- Rogers Everett M. and Shoemaker. 1971. Communication of innovations : A Cross Cultural Approach. New York. The Free Press.
- Rogers. 1995. Diffusion of Innovations. [Online] Available from: <http://www.stanford.edu/class/symsys205/Diffusion%20of%20Innovations.htm>
- Rogers, E.M. 1986. Diffusion of Innovations. New York : The Free Press.
- Senge. 1990. The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization, London: Century Business.
- Senge. 1994. The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization, London: Century Business.
- Smith. 2001. Peter Senge and the Learning Organization, the encyclopedia of informal education. [Online] Available from: <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm> [2009, January 29]
- Strain, P.S.,and Powell, T.H. 1982. Using peer helpers to remediate social withdrawal. *Pointers*, 27, 43-47.
- The Faculty of Social Sciences at Flinders University 2004. Elements of Collaborative learning. [Online] Available from: http://www.flinders.edu.au/shadomx/apps/fms/fmsdownload.cfm?file_uuid=64037B4E-93C8-369F-1FBE-9C3CBCA985BA&siteName=sabs [2009, January 29]
- Thorsten Blecker and Ursula Liebhart. 2008. Encyclopedia of E-Collaboration. USA. Information Science Reference.
- Tufano. 2009. Managing Risk in the New World. Harvard Business Review.
- UNDP. Thailand Human Development Report 2007. Sufficiency Economy and Human Development. Bangkok : UNDP, 2007
- Ward. 1998. "Active, collaborative, and case-based learning with computer-based case scenarios", *Computers and Education*, 30 (1), pp.103-10.

- Waterman and Stanley. 2005. Investigative case based learning for connecting science to society in Project Kaleidoscope Volume IV: What works, what matters, what lasts. [Online] Available from: <http://bioquest.org/icbl/publications.php> [2009, January 29]
- Waterman and Stanley. 2005. Biological Inquiry: A Workbook of Investigative Case Studies. Benjamin Cummings. [Online] Available from: <http://bioquest.org/teagle/Monmouth-Biology-Dept-Teagle-Report-June-2008.pdf> [2009, January 29]
- Stanley and Waterman. 2005. Investigative Cases: Collaborative Inquiry in Science. Great Ideas in Teaching Biology. January; Vol. 3: 6-14
- Wenger and Synder. 2002. A guide to managing knowledge cultivating community of practice. [Online] Available from: <http://hbr.org/product/cultivating-communities-of-practice-a-guide-to-managing-knowledge-hardcover/an/3308-HBK-ENG> [2009, January 29]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ ด้านการพัฒนารูปแบบ พุทธิพิสัย และการยอมรับ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภ พิริยะสุวรรณศ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.อนิรุทธ์ สติมัน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. อาจารย์ ดร.สมชาย สุริยะไกร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณ บัณฑิตย์ สำนักงานสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
2. อาจารย์ ดร.ศุภิกา ศรีนันทกุล คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหิดล
3. อาจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.จิรัชฌา วิเชียรปัญญา คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรังสิต
3. คุณอาทิสุดา ณ นคร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. ดร.กอบศักดิ์ ภูตระกูล | นักเศรษฐศาสตร์ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ ธนาคารกรุงเทพ |
| 2. คุณพุดิศา เชี่ยวชาญพาณิชย์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ |
| 3. คุณสุรางคณา ไม้ตราวัฒนา | เจ้าหน้าที่ประสานงานทั่วไป สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ |

ผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตวีร์ คล้ายสังข์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ ดร.ประกอบ กรณีกิจ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ร้อยเอกปฐม อักษรานุเคราะห์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ |
| 4. คุณเผด็จ ตัณมณี | หัวหน้าแผนกบริหารงานระบบ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ |

ผู้ทรงคุณวุฒิรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ฯ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. คุณวรรณวิมล ศุภประเสริฐ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ |
| 2. ผศ.ดร.ศศิฉาย ธนะมัย | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. ดร.วรรณวรรณ วาณิชย์เจริญชัย | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 4. ดร.สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ | ผู้ช่วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ด้านการศึกษา |
| 5. ดร.ทองใหญ่ อัยยะวรากุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ |

ภาคผนวก ข

ตารางวิเคราะห์ สังเคราะห์ และผลการวิจัย

การสังเคราะห์แนวคิด/ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ชื่อ-หน่วยงาน | แนวคิด/ความหมาย |
|---|--|
| <p>ดร.มงคลชัย วิริยะพินิจ (จุฬาลงกรณ์) (2551)</p> | <p>องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่อยู่ในชีวิตประจำวันของเราทุกคนอยู่แล้ว คนไทยเรามีปรัชญาอันชาญฉลาดให้เราทุกคนพยายามใช้ชีวิตของเรา ในแต่ละวันอย่างพอเพียง ซึ่งหลักการที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้นั้น มีส่วนช่วยอย่างยิ่งให้คนในองค์กรสามารถใช้ชีวิตหรือประกอบกิจการการงานโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างดี</p> |
| <p>ดร.วรภัทร์ ภูเจริญ (วิศวกรรมฯ) (2553)</p> | <p>องค์กรการเรียนรู้ ต้องเปิดใจความเห็นและความคิดของตนเองก่อนและรับฟังปฏิบัติตามหลักองค์การการเรียนรู้ทางเศรษฐกิจ ด้วยการเปิดรับศึกษาและปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ โดยปฏิบัติตามแนวของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำตามหลักเศรษฐกิจทางสายกลาง เดินตามแนวเบี่ยงยุคบาท การเข้าในองค์กรการเรียนรู้ ต้องฝึกทำตามกฎและระเบียบขององค์กรที่วางเอาไว้ให้ผู้ที่เป็นผู้ตามนั้นปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับต่างๆ ให้มีมาตรฐานตามหลักขององค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</p> |
| <p>ผู้บริหารสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์</p> | <p>สำนักงานทรัพย์สินฯ ส่งเสริมให้บุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในทุกด้าน ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ ได้รับการแบ่งปันข้อมูลและความรู้ในงานร่วมกัน รวมทั้งได้มีการนำความรู้ที่มีอยู่ มาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ตามขอบเขตหน้าที่ของตน ผ่านช่องทางการสื่อสารด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสารภายในองค์กร และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนใฝ่ศึกษา เปิดรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น พัฒนาดตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับสำนักงานทรัพย์สินฯ อย่างต่อเนื่อง และเป็นมาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมคุณธรรม</p> |

ผู้วิจัยจึงได้สรุปแนวคิด/ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

องค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้คนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน โดยให้โอกาสทุกคนได้มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใหม่ ผสมผสานกับความรู้ที่มีอยู่เดิมในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นบุคลากรขององค์กร มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคมโดยรวมอย่างเป็นระบบเหมาะสม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้งู้อ้นไขความรู้และคุณธรรมเพื่อให้เกิดความสมดุลพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

การสังเคราะห์ข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อคำถาม | สรุปข้อคำถาม | แนวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ |
|--|---|---|--|---|
| องค์กร | ความพอประมาณ | | | 1. ในการบริหารงานในองค์กร ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการอย่างไรบ้าง เช่น การวางแผนดำเนินงาน การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และท่านมีแนวคิดอย่างไรในการที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| | - รู้จักตนเอง | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละคนหรือไม่ | 1. ในการบริหารงานในองค์กรท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการอย่างไรบ้าง เช่น ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร สวัสดิการ การประหยัดพลังงาน ระเบียบข้อบังคับต่างๆ | |
| | - มีความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว | หน่วยงานมีสวัสดิการให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องหรือไม่ | | |
| | - รู้จักประหยัด | ในหน่วยงานของท่านมีการประหยัดพลังงาน เช่น ปิดแอร์ ก่อนเลิกงาน 15 นาที หรือปิดไฟตอนเที่ยง หรือไม่ | | |
| | - เอาใจเขามาใส่ใจเราและ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | ในการเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆในหน่วยงาน เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารได้มีการพูดคุยหารือ หรือถามความเห็น กับบุคลากรในองค์กรหรือไม่ | | |
| | - มีวัฒนธรรมและค่านิยมด้าน ความพอเพียงร่วมกัน | ในการพัฒนานโยบายระเบียบปฏิบัติของการทำงานใน องค์กร ได้มีการยึดหลักความเสมอภาคหรือไม่ | | |
| | ความมีเหตุผล | | | |
| | - ก้าวทันโลก | ในองค์กรมีการศึกษา สืบวิจัย วิเคราะห์ สถานการณ์รอบตัว ก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ หรือไม่ เช่น การพัฒนาพื้นที่ มี การศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงานก่อนหรือไม่ | 2. ในการจัดทำโครงการแผนงาน ท่าน มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างไรบ้าง | |
| | - การคิดอย่างเป็นระบบครบ วงจร | ในการจัดทำแผนงาน โครงการใดๆ มีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว เตรียมรับมือกับผลกระทบที่ตามมาหรือไม่ | | |
| | - มีสติสัมปชัญญะในการ ดำเนินชีวิตและการทำงาน | ในการดำเนินงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่างๆ อย่างสมเหตุสมผลหรือไม่ | | |
| - การกำหนดทิศทางในการ ดำเนินชีวิตและการทำงาน | มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มี | | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความถาม | สรุปข้อความถาม | แนวข้อความถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--------------------------------------|---|---|----------------------------|
| | | ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหรือไม่ | | |
| | - การรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือไม่ เช่น การใช้กระดาษ 2 หน้า | | |
| | การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | | | |
| | - พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ในหน่วยงานของท่านมีการสร้างศักยภาพให้บุคลากรทุกคนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้หรือไม่ เช่น การปรับโครงสร้าง การโยกย้ายตำแหน่ง | 3. ในองค์กรมีการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่อย่างไร | |
| | - เพิ่มรายได้ | ในหน่วยงานของท่านมีพูดคุย แนะนำ แก่บุคลากร เพื่อสามารถนำไปประกอบรายได้เสริม หรือไม่ | | |
| | - ลดรายจ่าย | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เช่น ให้คนที่ทำงานได้ดีกว่า เร็วกว่า และถูกกว่าทำงานนั้นแทน หรือไม่ | | |
| | - รู้จักเก็บออม | ในหน่วยงานของท่านมีนโยบายหรือแนวทางในการออมเงินเพื่อใช้ในอนาคตรึเปล่าหรือไม่ | | |
| | ความรู้ | | | |
| | - รู้จริง | ในหน่วยงานของท่านมีสมรรถนะ (Competency) ตามที่หน่วยงานกำหนด ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่ง หรือไม่ | 4. ในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม | |
| | - รอบรู้ | ในหน่วยงานของท่านมีการติดตามข่าวสารบ้านเมือง สถานการณ์ทั้งภายในภายนอกประเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องหรือไม่ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--|---|--|------------------------------|
| | - การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ | ในหน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีกว่าเดิมหรือไม่ | | |
| | - การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ในหน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานที่ดีจากผู้หนึ่งไปยังอีกผู้หนึ่ง และมีความพยายามในการพัฒนารูปแบบในการทำงานให้ดียิ่งหรือไม่ | | |
| | คุณธรรม | | | |
| | - ซื่อสัตย์ สุจริต | ในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ระเบียบวินัย และเสียสละเพื่อส่วนรวมหรือไม่ | 5. ในหน่วยงานของท่านมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานหรือไม่อย่างไร | |
| | - ยุติธรรม | ในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายหรือไม่ | | |
| | - ชยันต์น้อมเพียร | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเพียร มานะอดทนในการทำงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จหรือไม่ | | |
| | - เอื้ออาทรต่อผู้อื่น | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือผู้อื่น ทำงานเป็นทีม ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานหรือไม่ | | |
| | - ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต | ในหน่วยงานของท่านมีการยึดหลักธรรมในการดำเนินงานหรือไม่ | | |
| | - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีวินัยในการทำงาน มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี หรือไม่ | | |
| | - ยึดหลัก 4 ป. | ในหน่วยงานของท่านมีความโปร่งใส ประหยัด | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--|---|---|--|
| | | ประสิทธิภาพ เป็นธรรม หรือไม่ | | |
| | - สร้างความสามัคคี | ในหน่วยงานของท่านมีการปลูกฝังความสามัคคีในการทำงาน และมีการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่ | | |
| คน | ความพอประมาณ | | | 2. ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของท่านอย่างไรบ้าง |
| | - รู้จักตนเอง | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละคนหรือไม่ | 1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ หรือไม่ | |
| | - มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสวัสดิการให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องหรือไม่ | | |
| | - รู้จักประหยัด | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีนิสัยในการการประหยัดหรือไม่ | | |
| | - เอาใจเขามาใส่ใจเราและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | ผู้บริหารได้มีการพูดคุย หรือ หารือถามความเห็นกับบุคลากรในองค์กรหรือไม่ | | |
| | - มีวัฒนธรรมและค่านิยมด้านความพอเพียงร่วมกัน | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมและค่านิยมเรื่องความเสมอภาค หรือไม่ | | |
| | ความมีเหตุผล | | | |
| | - ก้าวทันโลก | บุคลากรในหน่วยงานของท่านติดตามข่าวสาร และพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกมีหรือไม่ | 2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยึดหลักความมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ อย่างรอบคอบหรือไม่ อย่างไร | |
| | - การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบครบวงจรหรือไม่ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|---|---|--|--------------------------|
| | - มีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิตและการทำงานหรือไม่ | | |
| | - การกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการทำงานหรือไม่ | | |
| | - การรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือไม่ | | |
| | การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | | | |
| | - พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสร้างศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้หรือไม่ | | |
| | - เพิ่มรายได้ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการหารายได้เสริม หรือไม่ | | |
| | - ลดรายจ่าย | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการประหยัด ลดค่าใช้จ่าย เช่น การใช้ประโยชน์ของของให้เต็มประสิทธิภาพแทนการซื้อใหม่ หรือการใช้ของทดแทนกัน หรือไม่ | | |
| | - รู้จักเก็บออม | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีแนวทางในการออมเงิน เพื่อใช้ในอนาคตหรือไม่ | | |
| | ความรู้ | | | |
| | - รู้จริง | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสมรรถนะ (Competency) ตามที่หน่วยงานกำหนด ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่ง หรือไม่ | | |
| | - รอบรู้ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการติดตามข่าวสาร บ้านเมือง สถานการณ์ทั้งภายในภายนอกประเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องหรือไม่ | | |
| | | | 3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆในองค์กร และการดำเนินชีวิต หรือไม่ อย่างไร | |
| | | | 4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงาน และมักจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมหรือไม่ | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--|--|--|------------------------------|
| | - การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีกว่าเดิมหรือไม่ | | |
| | - การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานที่ดีจากผู้หนึ่งไปยังอีกผู้หนึ่ง และมีความพยายามในการพัฒนารูปแบบในการทำงานให้ดียิ่งหรือไม่ | | |
| | คุณธรรม | | | |
| | - ซื่อสัตย์ สุจริต | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ระเบียบวินัย และเสียสละเพื่อส่วนรวมหรือไม่ | 5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด หรือไม่ | |
| | - ยุติธรรม | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมแก่ทุกคนหรือไม่ | อย่างไร | |
| | - ขยันหมั่นเพียร | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความขยันหมั่นเพียร มานะอดทนในการทำงาน มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จหรือไม่ | | |
| | - เอื้ออาทรต่อผู้อื่น | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือผู้อื่น ทำงานเป็นทีม ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน หรือไม่ | | |
| | - ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการยึดหลักธรรมในการดำเนินงานหรือไม่ | | |
| | - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในภาคปฏิบัติตามจรรยาบรรณ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีวินัยในการทำงาน มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี หรือไม่ | | |
| | - ยึดหลัก 4 ป. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความโปร่งใส ประหยัด | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|
| | | ประสิทธิภาพ เป็นธรรม หรือไม่ | | | |
| | - สร้างความสามัคคี | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีในการทำงานหรือไม่ | | | |
| การเรียนรู้ | ความพอประมาณ | | | 3. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไรบ้าง | |
| | - รู้จักตนเอง | บุคลากรในองค์กรมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่ เช่น มีการส่งไปฝึกอบรมภายนอก หรือไม่ | 1. หน่วยงานได้มีการสื่อสารกับบุคลากรเพื่อรับทราบความต้องการในการเรียนรู้ บ้างหรือไม่ อย่างไร | | |
| | - มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | บุคลากรให้ความสำคัญในการเรียนรู้ที่จะรักษาสุขภาพกายใจให้แข็งแรง หรือไม่ | | | |
| | - รู้จักประหยัด | บุคลากรเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการเวลาที่ดี หรือไม่ | 2. ท่านมีการวางแผนในการเรียนรู้ของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร | | |
| | - เอาใจเขามาใส่ใจเราและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันหรือไม่ | | | |
| | - มีวัฒนธรรมและค่านิยมด้านความพอเพียงร่วมกัน | บุคลากรมีเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน หรือไม่ | | | |
| | ความมีเหตุผล | | | | |
| | - ก้าวทันโลก | บุคลากรมีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอก หรือไม่ | | | |
| | - การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร | เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรพร้อมที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีเหตุผล หรือไม่ | | | |
| | - มีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ในองค์กรอยู่เสมอ หรือไม่ | | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|---|---|---|---|
| | - การกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น หรือไม่ | | |
| | - การรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | บุคลากรทุกคนมีการเรียนรู้วิธีการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า หรือไม่ | | |
| | การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | | | |
| | - พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | บุคลากรทุกคนในองค์กรเรียนรู้ที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือไม่ | 3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะเริ่มปฏิบัติในหน่วยงานใหม่ๆ หรือไม่ | |
| | - เพิ่มรายได้ | บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้บริการของตนมีคุณภาพที่แตกต่างจากที่อื่น หรือไม่ | | |
| | - ลดรายจ่าย | บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อการประหยัดทรัพยากร หรือไม่ | | |
| | - รู้จักเก็บออม | บุคลากรในองค์กรทุกคนเรียนรู้วิธีที่จะประหยัดทรัพยากรต่างๆ หรือไม่ | | |
| | ความรู้ | | | |
| | - รู้จริง | บุคลากรมีการสร้างความรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ของคนที่ให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ หรือไม่ | | 4. บุคลากรในหน่วยงานมีบุคลิกใฝ่เรียนรู้ และนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ |
| | - รอบรู้ | บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ ติดตามข่าวสาร และใช้ความรู้ในการทำงานและแก้ปัญหา หรือไม่ | | |
| | - การใช้ความรู้ให้เป็น | มีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนนำความรู้ ความสามารถ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความ | สรุปข้อความ | แนวข้อความในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--|--|--|-------------------------|
| | ประโยชน์ | และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือไม่ | | |
| | - การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | มีการจัดการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ | | |
| | คุณธรรม | | | |
| | - ชื่อสัตย์ สุจริต | บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือไม่ | 5. บุคลากรในหน่วยงานท่านได้นำความรู้ใหม่ๆที่ได้รับมาใช้ในทางที่ถูกต้อง หรือไม่ | |
| | - ยุติธรรม | มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าเต็มศักยภาพของแต่ละคน | | |
| | - ชยันหมั่นเพียร | มีปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ หรือไม่ | | |
| | - เอื้ออาทรต่อผู้อื่น | บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ที่จะร่วมทำงานกันเป็นทีมหรือไม่ | | |
| | - ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต | บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ในการใช้หลักการในการดำเนินชีวิต การครองตน ครองคน ครองงาน หรือไม่ | | |
| | - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเรียนรู้ในการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่ | | |
| | - ยึดหลัก 4 ป. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเรียนรู้ในเรื่องของความโปร่งใส ประหยัด ประสิทธิภาพ เป็นธรรม หรือไม่ | | |
| | - สร้างความสามัคคี | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเรียนรู้ในเรื่องความสามัคคี | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อคำถาม | สรุปข้อคำถาม | แนวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ | |
|-----------------------|--|---|--|--|---|
| | | สามัคคีในการทำงาน หรือไม่ | | | |
| ความรู้ | ความพอประมาณ | | | 4. ท่านมีวิธีใดบ้างที่จะสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ได้เต็มศักยภาพของ ตนเอง | |
| | - รู้จักตนเอง | บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการประเมินตนเองได้ ว่า มีความรู้ความสามารถในสิ่งที่จะทำ หรือไม่ | 1. ในหน่วยงานของท่านมีการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ๆ บ้างหรือไม่ | | |
| | - มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | บุคลากรในองค์กรมีการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานได้ เต็มศักยภาพ หรือไม่ | | | |
| | - รู้จักประหยัด | บุคลากรในองค์กรมีการจัดเก็บความรู้ที่มีอย่างเป็นระบบ และมีการจัดการความรู้ในองค์กร หรือไม่ | | | |
| | - เอาใจเขามาใส่ใจเราและ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | บุคลากรในองค์กรมีการนำความรู้มาแบ่งปันซึ่งกันและกัน หรือไม่ | | | |
| | - มีวัฒนธรรมและค่านิยมด้าน ความพอเพียงร่วมกัน | องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกัน หรือไม่ | | | |
| | ความมีเหตุผล | | | | |
| | - ก้าวทันโลก | บุคลากรในองค์กรมีความใส่ใจที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ อยู่เสมอ หรือไม่ | | | 2.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ พัฒนาเพิ่มเติมความรู้อย่างเป็นลำดับ เป็นขั้นเป็นตอน อย่างมีเหตุผล หรือไม่ |
| | - การคิดอย่างเป็นระบบครบ วงจร | บุคลากรมีการนำความรู้ที่มีอยู่มาช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือไม่ | | | |
| | - มีสติสัมปชัญญะในการ ดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรในองค์กรมีการใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีสติ หรือไม่ | | | |
| - การกำหนดทิศทางในการ | มีการกำหนดกระบวนการทำงานของบุคลากรแต่ละคน | | | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความถาม | สรุปข้อความถาม | แนวข้อความถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--------------------------------------|--|--|----------------------------|
| | ดำเนินชีวิตและการทำงาน | อย่างชัดเจน กรรนำเอาความรู้ที่มีมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ | | |
| | - การรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | มีการหาความรู้ คิด ค้น และวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หรือไม่ | | |
| | การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | | | |
| | - พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | บุคลากรทุกคนมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกขณะ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือไม่ | 3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตอยู่เสมอ | |
| | - เพิ่มรายได้ | บุคลากรนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมรายได้ให้แก่องค์กร เช่น การบริหารจัดการฝึกอบรม หรือไม่ | | |
| | - ลดรายจ่าย | มีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน หรือไม่ | | |
| | - รู้จักเก็บออม | มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรรุ่นต่อๆมา เช่น กรณีที่บุคลากรเกษียณไปแล้วแต่ได้มีการถ่ายทอดความรู้ไว้กับคนรุ่นต่อไป หรือไม่ | | |
| | ความรู้ | | | |
| | - รู้จริง | บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามที่หน่วยงานกำหนด หรือไม่ | 4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ในการนำเอาความรู้ไปใช้ หรือไม่ | |
| | - รอบรู้ | มีการติดตามข่าวสาร บ้านเมือง สถานการณ์ต่างๆ อยู่ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--|---|---|------------------------------|
| | | ตลอด หรือไม่ | | |
| | - การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ | ทำงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ | | |
| | - การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | บุคลากรมีการเรียนรู้การทำงานของตนเองและหาทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือไม่ | | |
| | คุณธรรม | | | |
| | - ซื่อสัตย์ สุจริต | ใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างโปร่งใสหรือไม่ | 5. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ด้วยความจริงใจเปิดเผย หรือไม่ อย่างไร | |
| | - ยุติธรรม | ส่งเสริมให้ทุกคนทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเท่าเทียมกัน หรือไม่ | | |
| | - ขยันหมั่นเพียร | มีการใส่ใจในการหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือไม่ | | |
| | - เอื้ออาทรต่อผู้อื่น | ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นอย่างเต็มใจ หรือไม่ | | |
| | - ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต | ให้ความรู้แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หรือไม่ | | |
| | - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ | ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หรือไม่ | | |
| | - ยึดหลัก 4 ป. | มีการทำงานโดยการใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--|---|--|---|
| | - สร้างความสามัคคี | ร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร หรือไม่ | | |
| เทคโนโลยี | ความพอประมาณ | | | 5. ท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานในองค์กรอย่างไรบ้าง |
| | - รู้จักตนเอง | ในหน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานพอเพียงและเหมาะสมกับการทำงานหรือไม่ | 1. ท่านคิดว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปปัจจุบันของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด | |
| | - มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | ในหน่วยงานของท่านมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือไม่ | | |
| | - รู้จักประหยัด | ในหน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างพอเพียงประหยัด หรือไม่ | | |
| | - เอาใจเขามาใส่ใจเราและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม | ในหน่วยงานของท่านได้มีการสอบถามถึงความคิดเห็น ความพึงพอใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพูดคุย หรือไม่ | | |
| | - มีวัฒนธรรมและค่านิยมด้านความพอเพียงร่วมกัน | ในหน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมและค่านิยมความพอเพียงในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ | | |
| | ความมีเหตุผล | | | |
| | - ก้าวทันโลก | ในหน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันหรือไม่ | 2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและเหมาะสมกับระยะเวลาในการใช้งานหรือไม่ | |
| | - การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร | ในหน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบครบวงจรหรือไม่ | | |
| | - มีสติสัมปชัญญะในการดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรอบคอบระมัดระวังในการการทำงานหรือไม่ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|---|---|---|------------------------------|
| | - การกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการทำงาน | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานก่อนดำเนินงานหรือไม่ | | |
| | - การรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการดูแล บำรุงรักษาและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างคุ้มค่าหรือไม่ | | |
| | การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | | | |
| | - พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันหรือไม่ | 3. ในหน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดความรู้วิธีการ ในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไม่ | |
| | - เพิ่มรายได้ | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านสามารถมีส่วนในการช่วยเพิ่มรายได้ให้แก่องค์กร เช่น การลดค่าใช้จ่าย หรือไม่ | อย่างไร | |
| | - ลดรายจ่าย | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่างๆ หรือไม่ | | |
| | - รู้จักเก็บออม | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของท่านสามารถรองรับการใช้งานได้ในระยะยาว หรือไม่ | | |
| | ความรู้ | | | |
| | - รู้จริง | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี และถูกต้องหรือไม่ | 4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง เต็มประสิทธิภาพ หรือไม่ | |
| | - รอบรู้ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการติดตามข่าวสารในเรื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|---|---|---|------------------------------|
| | | หรือไม่ | | |
| | - การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ หรือไม่ | | |
| | - การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนารูปแบบในการดำเนินงาน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมใหม่ๆ อยู่เสมอหรือไม่ | | |
| | คุณธรรม | | | |
| | - ซื่อสัตย์ สุจริต | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงานหรือไม่ | 5. ในหน่วยงานของท่านมีแนวทางในการควบคุมการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือไม่ | |
| | - ยุติธรรม | บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่ | | |
| | - ขยันหมั่นเพียร | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความขยันหมั่นเพียร มานะอดทนในการทำงานหรือไม่ | | |
| | - เอื้ออาทรต่อผู้อื่น | ระบบสารสนเทศช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือผู้อื่น เอื้ออาทรในการทำงานและทำงานเป็นทีม ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน หรือไม่ | | |
| | - ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีคุณธรรมในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไม่ | | |
| | - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติตาม | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีวินัยในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ | | |

| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ข้อความคำถาม | สรุปข้อความคำถาม | แนวข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ |
|-----------------------|--------------------------|--|------------------|------------------------------|
| | จรรยาบรรณ | | | |
| | - ยึดหลัก 4 ป. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความโปร่งใส ประหยัด ประสิทธิภาพ เป็นธรรม ในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไม่ | | |
| | - สร้างความสามัคคี | ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีม หรือไม่ | | |

ผังแบบสอบ (Test blue print)

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้วยกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

| เนื้อหา | วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม | ลำดับข้อสอบ | | | | | | | | | |
|--|---|-------------|--------|---------|-----------|---------|------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------|--------------|
| | | ความรู้ | | | | | | องค์กร แห่งการ เรียนรู้ | ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง | รวม (ข้อ,%) | |
| | | จำ | เข้าใจ | นำไปใช้ | วิเคราะห์ | ประเมิน | สร้างสรรค์ | | | | |
| 1. การพัฒนาสำนักงาน ทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ | 1. บอกความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ | 1 | | | | | | | ✓ | | 5 (16.7%) |
| | 2. บอกวิธีการพัฒนา สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ | 2 | | | | | | ✓ | | | |
| | 3. ยกตัวอย่างแนวทางใน การพัฒนาสำนักงาน ทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ | | 3 | | | | | ✓ | | | |
| | 4. บอกความแตกต่าง ระหว่างสำนักงานทรัพย์สิน ฯ ในปัจจุบันกับสำนักงาน | | | 4 | | | | ✓ | | | |
| | | | | | 5 | | | ✓ | | | |

| เนื้อหา | วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม | ลำดับข้อสอบ | | | | | | | | |
|--|--|-------------|------------------------|---------|-----------|---------|------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | | ความรู้ | | | | | | องค์กร แห่งการ เรียนรู้ | ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง | รวม (ข้อ,%) |
| | | จำ | เข้าใจ | นำไปใช้ | วิเคราะห์ | ประเมิน | สร้างสรรค์ | | | |
| | ทรัพยากรอื่นๆ ที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ | | | | | | | | | |
| 2. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพยากรฯ | 1. เลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพยากรฯ ได้ 2. อธิบายวิธีการนำตัวชี้วัดไปใช้กับประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพยากรฯ ได้ 3. สามารถสรุปความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพยากรฯ ได้ | | 6 7 8 9 10 | | | | | ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ | | 5 (16.7%) |

| เนื้อหา | วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม | ลำดับข้อสอบ | | | | | | | | |
|---|---|-------------|--------|---------|----------------------|---------|------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | | ความรู้ | | | | | | องค์กร แห่งการ เรียนรู้ | ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง | รวม (ข้อ,%) |
| | | จำ | เข้าใจ | นำไปใช้ | วิเคราะห์ | ประเมิน | สร้างสรรค์ | | | |
| 3. การพัฒนาสำนักงาน ทรัพย์สินฯ ตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง | 1. ประยุกต์ใช้หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงใน การปฏิบัติงานได้ 2. วิเคราะห์การพัฒนา สำนักงานทรัพย์สินฯ ตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงได้ | 12 | 11 | 13 | 14 | | | | ✓ ✓ ✓ ✓ | 5 (16.7%) |
| 4. ตัวชี้วัดในการดำเนิน ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงของ สำนักงานทรัพย์สินฯ | 1. ระบุตัวชี้วัดในการการ ดำเนินตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงของ สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้ 2. ประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงในการปฏิบัติงานได้ | | | 16 | 17 18 19 20 | | | | ✓ ✓ ✓ ✓ | 5 (16.7%) |

| เนื้อหา | วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม | ลำดับข้อสอบ | | | | | | | | |
|---|--|-------------|--------|---------|-----------|----------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | | ความรู้ | | | | | | องค์กร แห่งการ เรียนรู้ | ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง | รวม (ข้อ,%) |
| | | จำ | เข้าใจ | นำไปใช้ | วิเคราะห์ | ประเมิน | สร้างสรรค์ | | | |
| 5. การพัฒนาสำนักงาน ทรัพยากรฯ ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง | 1. ประเมินการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของสำนักงาน ทรัพยากรฯ ได้ 2. จัดทำแผนกลยุทธ์ในการ พัฒนาสำนักงานทรัพยากรฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงได้ | | | | | 23 24 25 26 27 | | ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ | ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ | 5 (16.7%) |
| 6. ตัวชี้วัดในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของสำนักงาน ทรัพยากรฯ | 1. กำหนดตัวชี้วัดในการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของสำนักงาน ทรัพยากรฯ ได้ | | | | | 26 27 28 29 30 | | ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ | ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ | 5 (16.7%) |

| เนื้อหา | วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม | ลำดับข้อสอบ | | | | | | | | |
|--|------------------------------|-------------|--------|---------|-----------|---------|------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | | ความรู้ | | | | | | องค์กร แห่งการ เรียนรู้ | ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียง | รวม (ข้อ,%) |
| | | จำ | เข้าใจ | นำไปใช้ | วิเคราะห์ | ประเมิน | สร้างสรรค์ | | | |
| 2. ประเมินความเหมาะสม ของตัวชี้วัดในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงของสำนักงาน ทรัพยากรฯ ได้ | | | | | | | | | | |
| รวม | | | | | | | | | 30 (100%) | |

การวิเคราะห์เนื้อหาในกรณีศึกษาตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ : พุทธิพิสัย
เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

| กรณีศึกษา | วัตถุประสงค์ | พุทธิพิสัย | | | | | | องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
|---|---|------------|--------|---------|-----------|---------|------------|-----------------------|--------------------------|
| | | จำ | เข้าใจ | นำไปใช้ | วิเคราะห์ | ประเมิน | สร้างสรรค์ | | |
| 1. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | เพื่อทราบองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 2. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ | เพื่อทราบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 3. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | เพื่อทราบองค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 4. ตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ | เพื่อทราบตัวชี้วัดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 5. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | เพื่อทราบองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | เพื่อทราบตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัย และการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ข้อ | เนื้อหา/ประเด็น | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|--|---|--------------|----|----|-----|---------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | | | | | | | |
| 1 | เพศ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | อายุ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ระดับการศึกษา | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | อายุงาน | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | ตำแหน่งในองค์กร | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| ส่วนที่ 2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | | | |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) | | | | | | | |
| 6 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการเรียนรู้ในทุกระดับตั้งแต่บุคคล กลุ่ม และองค์กร | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 7 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการปรับตัวในเรื่องของการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 8 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีคาดการณ์ล่วงหน้าในเรื่องของสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ และการปฏิบัติ | +1 | +1 | 0 | +2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 9 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการดำเนินการเรื่องการเรียนรู้อย่างรอบรู้จริงจัง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 10 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันเรื่องการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 11 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 12 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 13 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 14 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 15 | สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | เนื้อหา/ประเด็น | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|--|---|--------------|----|----|-----|---------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| | พนักงานมีเสถียรภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | | |
| 16 | ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมทักษะต่างๆ ของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างในการทำงานแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 17 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการจัดเก็บองค์ความรู้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 18 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาระบบสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) | | | | | | | |
| 19 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 20 | สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 21 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยความพอประมาณ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 22 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีเหตุมีผล | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 23 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 24 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริการจัดการองค์กรด้วยความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 25 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริการจัดการองค์กรอย่างมีคุณธรรม | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 26 | บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 27 | บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการต่างๆ ที่สำนักงานฯ จัดให้ | +1 | 0 | +1 | +2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Learning Organization Underneath Sufficiency Economy Philosophy) | | | | | | | |
| 28 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความเหมาะสมในการเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 29 | สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อ | เนื้อหา/ประเด็น | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|--|---|--------------|----|----|-----|---------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| | องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | | |
| 30 | สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีการปรับองค์กรเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน | +1 | +1 | 0 | +2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 31 | ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดี | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 32 | สำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการพัฒนาองค์กรในด้านการเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| ส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | | | | | | | |
| 33 | ท่านต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านใดบ้าง | +1 | +1 | 0 | +2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 34 | ท่านต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องใดบ้าง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 35 | ท่านต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 36 | ท่านสามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในข้อใดได้บ้าง | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 37 | ท่านได้ใช้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใดบ้าง | 0 | +1 | +1 | +2 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 38 | ระยะเวลาที่ท่านใช้อินเทอร์เน็ตต่อวัน | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 39 | สถานที่ที่ท่านใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 40 | ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในอินเทอร์เน็ตในการ | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 41 | ท่านใช้อินเทอร์เน็ตรูปแบบใดเป็นหลัก | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |
| 42 | ท่านชอบการนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์แบบใด | +1 | +1 | +1 | +3 | 1 | ใช้ได้ |

สูตรการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$\text{IOC} = R/N$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกคำถาม พิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งได้รายการข้อคำถามในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจำนวน 27 ข้อ แบ่งออกเป็น

- ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 13 ข้อ
- ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 9 ข้อ
- ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีจำนวน 10 ข้อ

ผลการประเมินต้นแบบรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ
ทั้ง 4 ด้าน (12 คน)

| ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ด้าน | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบพุทธิพิสัย และการยอมรับ | ผู้เชี่ยวชาญด้านภาคเรียนร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ด้านการศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ผู้เชี่ยวชาญด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{X} | S.D. | ผลการประเมินความเหมาะสม |
|---|---|---|---------------------------------------|--|-----------|------|-------------------------|
| ตอนที่ 1 | | | | | | | |
| องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา | | | | | | | |
| 1. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 1.1.1 เพื่อพัฒนากรอบรับเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 1.1.2 เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.33 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 2.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐาน | 4.33 | 4.33 | 4.33 | 5 | 4.33 | 0.00 | มาก |
| 2.2 เทคโนโลยีการสื่อสาร | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2.2.1 เครื่องมือแบบประสานเวลา เช่น Chat, IM (Instant Messaging) | 4.67 | 4.33 | 4.33 | 4 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 2.2.2 เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา เช่น Weblog , webboard และ e-mail | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 3. บุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 3.1 ผู้บริหาร | 4 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.45 | 0.39 | มาก |
| 3.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ | 4 | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 0.34 | มาก |
| 3.3 ทรัพยากรมนุษย์ (HR) | 4 | 4.33 | 4 | 4.33 | 4.11 | 0.19 | มาก |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 4.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร | 4.67 | 4 | 4.67 | 4.33 | 4.45 | 0.39 | มาก |
| 4.2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ | 4.67 | 4 | 4.33 | 4.33 | 4.33 | 0.34 | มาก |
| 4.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเนื้อหาของกิจกรรม | 4.67 | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.44 | 0.20 | มาก |

| ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ด้าน | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา รูปแบบพุทธิพิสัย และการยอมรับ | ผู้เชี่ยวชาญด้านภาคเรียนร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยเทคโนโลยีศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญด้าน องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ผู้เชี่ยวชาญด้านปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{X} | S.D. | ผลการประเมินความเหมาะสม |
|--|---|---|---|--|-----------|------|-------------------------|
| 5. การประเมินผล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 5.1 การประเมินผลการยอมรับ | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 5.2 การประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัย | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 6. สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 6.1 แรงจูงใจ | 4 | 4.33 | 4.33 | 4.33 | 4.22 | 0.19 | มาก |
| 6.2 บรรยากาศ | 4 | 4.33 | 4.33 | 4.33 | 4.22 | 0.19 | มาก |
| 7. การเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 7.1 กิจกรรมการพัฒนาการยอมรับ | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 7.2 กิจกรรมการพัฒนาการพุทธิพิสัย | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ | | | | | | | |
| 8.1 บรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 8.2 โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร | 4.33 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.44 | 0.20 | มาก |
| 8.3 ทักษะคิดและพื้นฐานจิตใจของคนในองค์กร | 4 | 4.33 | 5 | 4.67 | 4.44 | 0.51 | มาก |
| 8.4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | 4 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.33 | 0.34 | มาก |
| 8.5 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.33 | 0.34 | มาก |
| ตอนที่ 2 ขั้นตอนและกิจกรรมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ | | | | | | | |
| 1. การพัฒนาการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้การเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ | | | | | | | |
| 1.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม | | | | | | | |
| 1.1.1 ชี้แจงการดำเนินกิจกรรม | 4 | 4 | 4.33 | 4.33 | 4.11 | 0.19 | มาก |
| 1.1.2 ฝึกการใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ | 4 | 4 | 4.67 | 4.67 | 4.22 | 0.39 | มาก |
| 1.1.3 วัดและประเมินผลการยอมรับ (Pre-test) | 4 | 4 | 4.33 | 4.67 | 4.11 | 0.19 | มาก |

| ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ด้าน | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา รูปแบบพุทธิพิสัย และการยอมรับ | ผู้เชี่ยวชาญด้านภาคเรียนร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยเทคโนโลยีศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญด้าน องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ผู้เชี่ยวชาญด้านปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{X} | S.D. | ผลการประเมินความเหมาะสม |
|--|---|---|---|--|-----------|------|-------------------------|
| 1.2 ขั้นการดำเนินการพัฒนาการยอมรับ | | | | | | | |
| 1.2.1 การให้ความรู้ เรื่อง แนวทางในการพัฒนาสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง แก่บุคลากร | 3.67 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.22 | 0.51 | มาก |
| 1.2.2 การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ในการร่วมกันพัฒนา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 3.67 | 4.33 | 4.67 | 5 | 4.22 | 0.51 | มาก |
| 1.3 ขั้นการประเมินผลการยอมรับ (Post-test) ประเมินผลการ ยอมรับในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2 ด้าน คือ | | | | | | | |
| 1.3.1 ความรู้ เรื่อง แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 5 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 1.3.2 แรงจูงใจ เรื่อง แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2. การพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กรณีศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย คือ | | | | | | | |
| 2.1 ขั้นการเตรียมความพร้อม | | | | | | | |
| 2.1.1 ชี้แจงการดำเนินกิจกรรม | 3.67 | 4 | 4 | 4.67 | 3.89 | 0.19 | มาก |
| 2.1.2 ฝึกการใช้เว็บไซต์/เครื่องมือ | 4 | 4 | 4.33 | 4.67 | 4.11 | 0.19 | มาก |
| 2.1.3 วัดและประเมินผลพุทธิพิสัย เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Pre-test) | 4 | 4 | 4.33 | 4.33 | 4.11 | 0.19 | มาก |
| 2.2 ขั้นการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาพุทธิพิสัย | | | | | | | |
| 2.2.1 ขั้นเตรียม | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2.2.2 ขั้นเสนอกรณีตัวอย่าง | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 5 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2.2.3 ขั้นวิเคราะห์ | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2.2.4 ขั้นสรุป | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2.2.5 ขั้นประเมิน | 4.67 | 4.33 | 4.67 | 4.33 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |

| ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ด้าน | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา รูปแบบพุทธิพิสัย และการยอมรับ | ผู้เชี่ยวชาญด้านภาคเรียนร่วมกัน อิเล็กทรอนิกส์ด้วยเทคโนโลยีศึกษา | ผู้เชี่ยวชาญด้าน องค์กรแห่งการเรียนรู้ | ผู้เชี่ยวชาญด้านปริญญา ของเศรษฐกิจพอเพียง | \bar{X} | S.D. | ผลการประเมินความเหมาะสม |
|---|---|---|---|--|-----------|------|-------------------------|
| 2.3 ขั้นการประเมินผลพุทธิพิสัย (Post-test) ประเมินผลพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 6 ด้าน ดังนี้ | | | | | | | |
| 2.3.1 ความรู้ความจำเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.3.2 ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.3.3 ความนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.3.4 การวิเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2.3.5 การสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.45 | 0.39 | มาก |
| 2.3.6 การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4 | 4.67 | 4.67 | 4.67 | 4.45 | 0.39 | มาก |

| ตอนที่ 3 ความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาไปทดลองใช้ | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|-------------|-------------|------------|
| 1. ความเหมาะสมของรูปแบบฯ ในการพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4.33 | 4.67 | 4.67 | 4.33 | 4.56 | 0.20 | มากที่สุด |
| 2. ความเหมาะสมของรูปแบบฯ ในการพัฒนาพัฒนาการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 4 | 4.67 | 4.33 | 4.33 | 4.33 | 0.34 | มาก |
| 3. ความเหมาะสมในการนำรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไปทดลองใช้ | 4 | 4.67 | 4.67 | 4.33 | 4.45 | 0.39 | มาก |
| รวม | | | | | 4.43 | 0.60 | มาก |

แบบประเมินผลแบบทดสอบพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. | ผชช. | ผชช. | ผชช. | IOC | รวม |
|---|------|------|------|------|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1. ข้อใดคือความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของพัฒนาบุคลากรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 3. แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรดำเนินการอย่างไร | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 4. ในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรเริ่มจากสิ่งใดเป็นอันดับแรก | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 5. ลักษณะใดที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ มีแนวทางในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |

ส่วนที่ 2 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. | ผชช. | ผชช. | ผชช. | IOC | รวม |
|--|------|------|------|------|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 6. ข้อใดเหมาะสมในการเป็นตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้ดีที่สุด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 7. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ด้านการเรียนรู้ คือข้อใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 8. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People) ถือเป็นตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 9. การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ สร้างสรรค์ความรู้ เก็บรักษา สืบค้นความรู้ และถ่ายโอนความรู้ ถือเป็นตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 10. ข้อใดเป็นนิยามของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เหมาะสมที่สุด | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |

ส่วนที่ 3 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 11. ข้อใดอธิบายความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดีที่สุด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 12. องค์ประกอบหลักสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือข้อใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 13. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถเปรียบเทียบกับสิ่งใด | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 14. จากวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่กำหนดไว้ว่า “บุคลากรควรตระหนักและมุ่งมั่นที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความมั่นคงบนรากฐานของความพอเพียงโดยสำนักงานทรัพย์สินฯ จะดูแล ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและผลตอบแทนที่ดีอย่างเหมาะสมกับการครองชีพ” สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในข้อใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 15. ข้อใด เป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมที่สุด | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |

ส่วนที่ 4 ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 16. ข้อใดไม่ใช่ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 17. ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ด้านความพอประมาณ คือข้อใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 18. การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ถือเป็นตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. | ผชช. | ผชช. | ผชช. | IOC | รวม |
|---|------|------|------|------|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 19. การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ ถือเป็นตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 20. ถ้าสำนักงานทรัพย์สินฯ จะมอบรางวัลให้แก่ นาย มุ่งมั่น พัฒนา เนื่องจากได้ประเมินแล้วว่าเป็นคนมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการครองชีวิตทั้งส่วนตัวและการทำงาน พร้อมช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้ออาทรต่อผู้ด้อยโอกาส สำนักงานทรัพย์สินฯ ใช้ตัวชี้วัดในข้อใดสำหรับการประเมิน | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |

ส่วนที่ 5 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. | ผชช. | ผชช. | ผชช. | IOC | รวม |
|--|------|------|------|------|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 21. ข้อใดกล่าวถึงลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมที่สุด | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |
| 22. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรเริ่มต้นด้วยการทำอะไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 23. ใครเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 24. บทบาทของบุคลากรในการขับเคลื่อนสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ข้อใดเหมาะสมที่สุด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 25. องค์กรประกอบใดที่ท่านคิดว่ามีความสำคัญอันดับแรก โดยจะต้องมุ่งให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |

ส่วนที่ 6 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 26. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรเริ่มต้นอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 27. ในฐานะบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ท่านคิดว่าการนำเอาหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานข้อใดเหมาะสมที่สุด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 28. แนวทางพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยให้น้อมนำหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรทำอย่างไร | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 29. ถ้าท่านเป็นผู้บริหารระดับสูง ท่านจะมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 30. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |

แบบประเมินแบบวัดการยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ส่วนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1.1 ท่านใช้คอมพิวเตอร์อยู่เป็นประจำ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 1.2 ท่านเคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 1.3 ท่านทำงานเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 1.4 ท่านเคยอธิบายการทำงานคอมพิวเตอร์ให้ผู้อื่นฟัง | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 1.5 ท่านชอบซักถามปัญหาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์กับผู้รู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 1.6 ท่านพยายามส่งเสริมคนรอบข้างให้ใช้คอมพิวเตอร์ | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 1.7 ท่านสนใจติดตามข่าวสารความก้าวหน้าคอมพิวเตอร์ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 1.8 ท่านพยายามฝึกฝนใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 1.9 ท่านสนใจและพร้อมจะเรียนรู้เมื่อมีโปรแกรมใหม่ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 1.10 ท่านสามารถแก้ปัญหาข้อขัดข้องคอมพิวเตอร์ได้บ้าง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |

ส่วนที่ 2 ความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 2.1 ขั้นการรับรู้ | | | | | | |
| 2.1.1 ท่านทราบที่มาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2.1.2 ท่านทราบองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างน้อยเพียงใด | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 2.1.3 ท่านทราบแนวคิดและหลักการเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2.1.4 ท่านทราบวิธีการในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับใด | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 2. ชั้นการจูงใจ | | | | | | |
| 2.2.1 ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดต่อแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 2.2.2 ท่านสนใจที่จะค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2.2.3 ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการอบรมเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในครั้งต่อไป | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2.2.4 ท่านคิดว่าแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนวัตกรรมใหม่ที่สำนักงานฯ สามารถนำมาใช้ได้ | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |
| 2.2.5 ท่านคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2.2.6 ท่านคิดว่าสำนักงานทรัพยากรฯสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |

แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษา

กรณีศึกษาที่ 1 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | 0 | 1 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |

กรณีศึกษาที่ 2 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.50 | 2 |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.50 | 2 |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.50 | 2 |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |

กรณีศึกษาที่ 3 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.50 | 2 |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | 0 | 1 | 1 | 1 | 0.75 | 3 |

กรณีศึกษาที่ 4 ตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | 1 | 0 | 1 | 0 | 0.50 | 2 |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.50 | 2 |

กรณีศึกษาที่ 5 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.50 | 2 |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |

กรณีศึกษาที่ 6 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงาน
ทรัพย์สินฯ

| ประเด็นการประเมิน | ผชช. 1 | ผชช. 2 | ผชช. 3 | ผชช. 4 | IOC | รวม |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----|
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.75 | 3 |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.50 | 2 |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 0 | 0.75 | 3 |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | 1 | 1 | 0 | 0 | 0.50 | 2 |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กร แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 | 4 |

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับ
2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบฯ
3. แบบประเมินต้นแบบรูปแบบฯ
4. แบบวัดการยอมรับ
5. แบบทดสอบพุทธิพิสัย
6. แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษา
7. แบบประเมินคุณภาพเว็บไซต์ และคู่มือการใช้เว็บไซต์
8. แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา
10. แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เรียน
11. แบบประเมินรับรองรูปแบบฯ

แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับ
แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประเมินเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
-

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับ สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. อายุงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5- 10 ปี

11 – 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

5. ตำแหน่งในองค์กร

ผู้บริหารระดับสูง (หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า)

ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า)

พนักงานและลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

| สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) | | | | | |
| 1. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการเรียนรู้ในทุกระดับตั้งแต่บุคคล กลุ่ม และองค์กร | | | | | |
| 2. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการปรับตัวในเรื่องของการเรียนรู้ | | | | | |
| 3. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีคาดการณ์ล่วงหน้าในเรื่องของสิ่ง ที่ได้รับจากการเรียนรู้ และการปฏิบัติ | | | | | |
| 4. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการดำเนินการเรื่องการเรียนรู้ อย่างรอบรู้ จริงจัง | | | | | |
| 5. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันเรื่อง การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน | | | | | |
| 6. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 7. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 8. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 9. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| 10. สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ พนักงานมีเสถียรภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |
| 11. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้การสนับสนุนและ ส่งเสริมทักษะต่างๆของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็น ตัวอย่างในการทำงานแก่พนักงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 12. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการจัดเก็บองค์ความรู้จากการ ปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี | | | | | |

| สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 13. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาระบบสารสนเทศมา ช่วยในการบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) | | | | | |
| 1. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้ เป็นอย่างดี | | | | | |
| 2. สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง | | | | | |
| 3. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วย ความพอประมาณ | | | | | |
| 4. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมี เหตุมีผล | | | | | |
| 5. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริหารจัดการองค์กรด้วยการ มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี | | | | | |
| 6. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริการจัดการองค์กรด้วย ความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง | | | | | |
| 7. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการบริการจัดการองค์กรอย่างมี คุณธรรม | | | | | |
| 8. บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีการนำเอาหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างดี | | | | | |
| 9. บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพึงพอใจใน รายได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่สำนักงานฯ จัดให้ | | | | | |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| 1. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความเหมาะสมในการเป็นองค์กร หลักในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| 2. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง | | | | | |

| สภาพการดำเนินงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 3. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีการปรับองค์กรเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน | | | | | |
| 4. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดี | | | | | |
| 5. สำนักงานทรัพย์สินฯ ควรมีการพัฒนาองค์กรในด้านการเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 6. สำนักงานทรัพย์สินฯ จะต้องมีการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |

ส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

- ท่านต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ท่านต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ตัวชี้วัดในการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. ท่านสามารถใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในข้อใดได้บ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft Powerpoint
- Internet Explorer Outlook Express Microsoft Exchange
- โปรแกรมการสนทนา (Chat) เช่น MSN, Yahoo Messenger, Skype เป็นต้น
- โปรแกรม Social network เช่น Facebook, HI5, Twitter, Tubely เป็นต้น
- อื่นๆ ระบุ.....
5. ท่านได้ใช้บริการบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- Web browser e-mail files sharing
- FTP Chat อื่นๆ ระบุ.....
6. ระยะเวลาที่ท่านใช้อินเทอร์เน็ตต่อวัน
- ไม่ได้ใช้เลย 1-2 ชั่วโมงต่อวัน
- 3-8 ชั่วโมง/วัน มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน
7. สถานที่ที่ท่านใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ที่ทำงาน บ้าน Internet Café
- มหาวิทยาลัย อื่นๆ ระบุ.....
8. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในอินเทอร์เน็ตในการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ทำงาน บันทึกลงส่วนตัว ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
- พูดคุยกับเพื่อน เล่นเกมส์ อื่นๆ ระบุ.....
9. ท่านใช้อินเทอร์เน็ตรูปแบบใดเป็นหลัก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เว็บไซต์ต่างๆไป
- Youtube
- Chat
- Webboard

Social Network

Download

อื่นๆ ระบุ.....

10. ท่านชอบการนำเสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์แบบใด

นำเสนอด้วยข้อความ

นำเสนอด้วยรูปภาพ

นำเสนอด้วยข้อความและรูปภาพ

นำเสนอด้วยวีดิทัศน์

อื่นๆ ระบุ.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร
เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS

ผู้วิจัย นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ

สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
 ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

1. การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ (e-Collaborative Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยกลุ่มคนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันผ่านระบบออนไลน์

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) หมายถึง หลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต สำหรับประชาชนในทุกระดับ ซึ่งมีหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ภายใต้เงื่อนไข คือ ความรอบรู้ ความรอบคอบ ความระมัดระวัง และ ความมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต (หลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข)

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Learning Organization concept based on Sufficiency Economy Philosophy) หมายถึง องค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยมีมององค์กรในเชิงระบบ ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านคน ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี ให้ดำเนินการภายใต้หลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข

5. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง วัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้านความเข้าใจ ประกอบด้วยขั้นต่างๆ 6 ขั้น ได้แก่ การจำ การเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การประเมินค่า การสร้างสรรค์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลและวิเคราะห์ผลการวิจัยระยะที่ 1 ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS) สืบเนื่องจากการที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในฐานะหน่วยงานที่ทำงานสนองใต้พระยุคลบาทได้น้อมนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานมาเป็นหลักในการดำเนินงานตามแนวพระราชดำริ และได้มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ผ่านมา

โดยข้อมูลที่ได้คาดว่าจะได้จากผู้บริหารระดับสูง คือ แนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งผู้วิจัยจะนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยต่อไป

ผู้วิจัย

นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง

นิสิตระดับดุริยางค์บัณฑิตสาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กิดานันท์ มลิทอง

อาจารย์ที่ปรึกษาพร้อม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณรัฐโชติ

แบบสัมภาษณ์

เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อผู้บริหาร

ตำแหน่ง

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกมุ่งสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติ
พิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากร
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งครอบคลุมโครงสร้างของรูปแบบ ดังนี้

1. จากการศึกษาที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้นำเสนอแนวปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และท่านผู้อำนวยการฯ ได้กล่าวถึงการพัฒนา
สำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ในหนังสือ “มันพัฒนา บนเส้นทางแห่งความ
ยั่งยืน” นั้น

ถ้าพูดถึงคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ใน
ความเห็นของท่านควรมีลักษณะเช่นไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

แบบประเมินต้นแบบ
รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS

| | |
|---------------------------------|--|
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ |
| ผู้วิจัย | นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง |
| | สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา |
| | ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา |
| | คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

แบบประเมินต้นแบบ
รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อผู้ประเมินรูปแบบ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการเรียนการการเรียนรู้ร่วมกัน และการวัดและประเมินผล โดยท่านสามารถพิจารณารายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันได้จากรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันที่ส่งมาพร้อมกันนี้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------|
| 5 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
 พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

| ประเด็นการพิจารณา | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. ความเหมาะสมขององค์ประกอบในกระบวนการ | | | | | | |
| 1.1 วัตถุประสงค์ | | | | | | |
| 1.1.1 การพัฒนาการยอมรับ | | | | | | |
| 1.1.2 การพัฒนาพุทธิพิสัย | | | | | | |
| 1.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | | |
| 1.2.1 ระบบโครงสร้างพื้นฐาน | | | | | | |
| 1.2.2 เทคโนโลยีการสื่อสาร | | | | | | |
| 1.2.2.1 เครื่องมือแบบประสานเวลา เช่น Chat , IM (Instant Messaging) | | | | | | |
| 1.2.2.2 เครื่องมือแบบไม่ประสานเวลา เช่น Weblog , Webboard และ E-mail | | | | | | |
| 1.3 บุคลากร | | | | | | |
| 1.3.1 ผู้บริหาร | | | | | | |
| 1.3.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ | | | | | | |
| 1.3.3 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) | | | | | | |
| 1.4 ปฏิสัมพันธ์ | | | | | | |
| 1.4.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับ ผู้บริหาร | | | | | | |
| 1.4.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ | | | | | | |
| 1.4.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับ เนื้อหาของกิจกรรม | | | | | | |

| ประเด็นการพิจารณา | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1.5 การประเมินผล | | | | | | |
| 1.5.1 การประเมินผลการยอมรับ | | | | | | |
| 1.5.2 การประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัย | | | | | | |
| 1.6 สภาพแวดล้อม | | | | | | |
| 1.6.1 แรงจูงใจ | | | | | | |
| 1.6.2 บรรยากาศ | | | | | | |
| 1.7 การเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา | | | | | | |
| 1.7.1 กิจกรรมการพัฒนากายอมรับ | | | | | | |
| 1.7.2 กิจกรรมการพัฒนาพุทธิพิสัย | | | | | | |
| 1.8 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | | |
| 1.8.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความพอประมาณและรอบรู้ | | | | | | |
| 1.8.2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความมีเหตุมีผลในการแก้ปัญหาด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ | | | | | | |
| 1.8.3 การพัฒนาบุคลากรให้มีการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีและจัดการกับองค์ความรู้ด้วยแบบแผนความคิดอ่าน | | | | | | |
| 1.8.4 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และมีพลวัตการเรียนรู้เป็นทีม | | | | | | |
| 1.8.5 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | | | | | | |
| 2. ความเหมาะสมของขั้นตอนในกระบวนการ | | | | | | |
| 2.1 การพัฒนากายอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | | |

.....

.....

.....

ข้าพเจ้า..... ได้ทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ
การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กร
แห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์เรียบร้อยแล้วและเห็นควรว่า

- รูปแบบมีความเหมาะสมดีแล้ว
- รูปแบบมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ

()

วันที่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง ผู้วิจัย

โทรศัพท์ 081 870 0005

แบบวัดการยอมรับ
เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนที่ 2 ความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| การยอมรับ | ความรู้/ความสนใจ | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ส่วนที่ 1 ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | | | | | |
| 1.1 ท่านใช้คอมพิวเตอร์อยู่เป็นประจำ | | | | | |
| 1.2 ท่านเคยเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 1.3 ท่านทำงานเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 1.4 ท่านเคยอธิบายการทำงานคอมพิวเตอร์ให้ผู้อื่นฟัง | | | | | |
| 1.5 ท่านชอบซักถามปัญหาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์กับผู้อื่น | | | | | |
| 1.6 ท่านพยายามส่งเสริมคนรอบข้างให้ใช้คอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 1.7 ท่านสนใจติดตามข่าวสารความก้าวหน้าคอมพิวเตอร์ | | | | | |
| 1.8 ท่านพยายามฝึกฝนใช้คอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง | | | | | |
| 1.9 ท่านสนใจและพร้อมจะเรียนรู้เมื่อมีโปรแกรมใหม่ | | | | | |
| 1.10 ท่านสามารถแก้ปัญหาข้อขัดข้องคอมพิวเตอร์ได้บ้าง | | | | | |
| ส่วนที่ 2 ความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| 2.1 ขั้นการรับรู้ | | | | | |
| 2.1.1 ท่านทราบที่มาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2.1.2 ท่านทราบองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2.1.3 ท่านทราบแนวคิดและหลักการเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับใด | | | | | |

| การยอมรับ | ความรู้/ความสนใจ | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 2.1.4 ท่านทราบวิธีการในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับใด | | | | | |
| 2. ชั้นการจูงใจ | | | | | |
| 2.2.1 ท่านมีความคิดเห็นเช่นใดต่อแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| 2.2.2 ท่านสนใจที่จะค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| 2.2.3 ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมการอบรมเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในครั้งต่อไป | | | | | |
| 2.2.4 ท่านคิดว่าแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนวัตกรรมใหม่ที่สำนักงานฯ สามารถนำมาใช้ได้ | | | | | |
| 2.2.5 ท่านคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2.2.6 ท่านคิดว่าสำนักงานทรัพยากรฯ สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ | | | | | |

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

แบบทดสอบพุทธิพิสัย
เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

คำชี้แจง แบบทดสอบนี้เป็นการทดสอบเกี่ยวกับพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

เนื้อหา

1. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. บอกความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
2. บอกวิธีการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
3. ยกตัวอย่างแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
4. บอกความแตกต่างระหว่างสำนักงานทรัพย์สินฯ ในปัจจุบันกับสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ข้อคำถาม

1. ข้อใดคือความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
 - ก. องค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว
 - ข. องค์กรที่มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย
 - ค. องค์กรที่มุ่งเน้นในการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร
 - ง. องค์กรที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการพัฒนาบุคลากรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ก. การที่บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ
 - ข. การที่บุคลากรมีการประสานงานและพัฒนารูปแบบในการทำงานให้ดีขึ้น
 - ค. การที่บุคลากรมุ่งมั่นแข่งขันทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนโดยไม่สนใจวิธีการ
 - ง. การที่บุคลากรมีการถ่ายทอดงานและมีการจัดเก็บองค์ความรู้ในหน่วยงาน

3. แนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรดำเนินการอย่างไร
- ก. ผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบายให้บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุกปี
 - ข. เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการพัฒนาองค์กรมาบรรยายให้ความรู้แก่พนักงาน
 - ค. ให้หัวหน้าเป็นผู้คัดเลือกบุคลากรที่มีลักษณะเป็นผู้นำเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน
 - ง. สนับสนุนให้บุคลากรมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นและปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

จากสถานการณ์ที่กำหนดให้ ขอให้ท่านตอบคำถามในข้อ 4 – 5 ดังนี้

สถานการณ์

จากหนังสือมันพัฒนาบนเส้นทางแห่งความยั่งยืน ที่ท่านผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้กล่าวไว้ว่า “สำนักงานทรัพย์สินฯ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้การดำเนินภารกิจต่างๆ ประสบความสำเร็จ และสำหรับการปฏิบัติภารกิจในยุคโลกาภิวัตน์ที่สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีลักษณะเป็น “สังคมฐานความรู้” หรือ Knowledge Based Society ซึ่งหมายถึงเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ และภูมิปัญญา เป็นอาวุธสำคัญที่สุดในโลกของการแข่งขันและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาต่างๆ สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เพื่อให้มีการปรับตัวที่สอดคล้อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือและเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี โดยเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรและระบบการทำงาน”

4. ในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรเริ่มจากสิ่งใดเป็นอันดับแรก
- ก. บุคลากร
 - ข. เทคโนโลยี
 - ค. การฝึกอบรม
 - ง. องค์ความรู้

5. ลักษณะใดที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานทรัพย์สินฯ มีแนวทางในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ก. มุ่งเน้นวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล
 - ข. มีการปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว
 - ค. มุ่งพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
 - ง. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก

เนื้อหา

2. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

วัตถุประสงค์

1. เลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้
2. อธิบายวิธีการนำตัวชี้วัดไปใช้กับประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้
3. สามารถสรุปความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้

ข้อคำถาม

6. ข้อใดเหมาะสมในการเป็นตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้ดีที่สุด
- ก. บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
 - ข. ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวทางในการทำงานให้พนักงานอย่างเคร่งครัด
 - ค. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน
 - ง. สำนักงานทรัพย์สินฯ มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
7. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ด้านการเรียนรู้ คือข้อใด
- ก. จำนวนการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในแต่ละปี
 - ข. บุคลากรมีการเตรียมตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 - ค. บุคลากรทุกคนมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นสนใจเรียนรู้อยู่เสมอ
 - ง. มีการแบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

8. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล (Empowering and Enabling People)
ถือเป็นตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด
- ทัศนคติในการทำงาน
 - ความพึงพอใจในการทำงาน
 - การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
9. การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ สร้างสรรค์ความรู้ เก็บรักษา สืบค้นความรู้ และถ่ายโอนความรู้ ถือเป็นตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด
- การจัดการข้อมูล
 - การจัดการความรู้
 - การจัดการบุคลากร
 - การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. ข้อใดเป็นนิยามของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่เหมาะสมที่สุด
- องค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานอันเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการและผลงาน
 - องค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรแข่งขันกันสร้างผลงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร
 - องค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 - องค์กรที่มีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเสมอ

เนื้อหา

3. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

- ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานได้
- วิเคราะห์การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้

ข้อคำถาม

11. ข้อใดอธิบายความหมายของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ดีที่สุด
- แนวคิดที่มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดความสมดุล
 - แนวทางในการมุ่งเน้นการบริหารจัดการในเรื่องการเงิน การลงทุน อย่างเหมาะสม
 - แนวคิดในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นมาตรฐานสากล
 - แนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตามทางสายกลาง
12. องค์ประกอบหลักสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือข้อใด
- สมดุล พอประมาณ มีเหตุผล
 - พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน
 - มั่นคง มีเหตุผล พอประมาณ
 - มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน มีคุณธรรม
13. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถเปรียบเทียบได้กับสิ่งใดของบ้าน
- รั้ว
 - ประตู
 - เสาเข็ม
 - หลังคา
14. จากวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่กำหนดไว้ว่า “บุคลากรควรตระหนักและมุ่งมั่นที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความมั่นคงบนรากฐานของความพอเพียงโดยสำนักงานทรัพย์สินฯ จะดูแล ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและผลตอบแทนที่ดีอย่างเหมาะสมกับการครองชีพ” สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในข้อใดมากที่สุด
- ความมีเหตุมีผล
 - ความพอประมาณ
 - การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
 - ความรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง

15. ข้อใด เป็นการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมที่สุด
- นาย ก ใช้เครื่องฟรีนเตอร์พิมพ์ข่าวสาร และแบบฟอร์มต่างๆ ออกมาเก็บไว้เสมอ
 - นาย ข เรียกลูกน้องมาว่ากล่าวตักเตือนอยู่เสมอเมื่อมีเหตุหรือปัญหาเกิดขึ้น
 - นาย ค จะเบิกอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทุกชนิดให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงานเสมอๆ
 - นาย ง นำกระดาษที่ใช้แล้วมาใช้อีกด้านหนึ่งอยู่เสมอ หลังตรวจสอบแล้วว่าสามารถใช้ได้อีก

เนื้อหา

4. ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

วัตถุประสงค์

- บอกตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้
- ระบุตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้
- ประยุกต์ใช้ตัวชี้วัดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานได้

ข้อคำถาม

16. ข้อใดไม่ใช่ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ
- สำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนและนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรเสมอ
 - สำนักงานฯ มีแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ตามความเหมาะสมของบุคคล
 - สำนักงานฯ มีการวางแผนเตรียมพร้อมรองรับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจเสมอ
 - สำนักงานฯ มีการบริหารจัดการทรัพย์สิน โดยไม่มุ่งเน้นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสูงสุด
17. ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ด้าน
ความพอประมาณ คือข้อใด
- บุคลากรมีการดำรงชีวิตอยู่บนความพอเพียงตามฐานะ มีเงินออม ไม่สร้างหนี้สิน
 - บุคลากรมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยการคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ
 - บุคลากรมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
 - บุคลากรมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีสติในการดำเนินชีวิต

18. การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ถือเป็น ตัวชี้วัด ในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในด้านใด
- ก. ความมีเหตุมีผล
 - ข. ความมีคุณธรรม
 - ค. ความพอประมาณ
 - ง. ความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
19. การตัดสินใจขององค์กรเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ ถือเป็น ตัวชี้วัด ในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านใด
- ก. ความมีเหตุมีผล
 - ข. ความมีคุณธรรม
 - ค. ความพอประมาณ
 - ง. ความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี
20. ถ้าสำนักงานทรัพย์สินฯ จะมอบรางวัลให้แก่ นาย มุ่งมั่น พัฒนา เนื่องจากได้ประเมินแล้วว่า เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการครองชีวิตทั้งส่วนตัว และการทำงาน พร้อมช่วยเหลือ แบ่งปัน เอื้ออาทรต่อผู้ด้อยโอกาส สำนักงานทรัพย์สินฯ ใช้ ตัวชี้วัด ในข้อใดสำหรับการประเมิน
- ก. ความมีเหตุมีผล
 - ข. ความมีคุณธรรม
 - ค. ความพอประมาณ
 - ง. ความมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

เนื้อหา

5. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

1. บอกความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้
2. อธิบายลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้
3. ประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้

ข้อคำถาม

21. ข้อใดกล่าวถึงลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมที่สุด

- ก. องค์กรที่ส่งเสริมในการสร้างพื้นฐาน จิตใจ และทัศนคติของคนในองค์กรให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม
- ข. องค์กรที่มีการจัดการความรู้ ปรับกระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน
- ค. องค์กรที่มุ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้โดยฝึกอบรมพนักงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม
- ง. องค์กรที่บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

22. การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นควรเริ่มต้นการจากพัฒนาสิ่งใดเป็นลำดับแรก

- ก. การพัฒนาความรู้
- ข. การพัฒนาองค์กร
- ค. การพัฒนาบุคลากร
- ง. การพัฒนาเทคโนโลยี

23. ใครเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากที่สุด
- ผู้อำนวยการฯ
 - คณะผู้บริหารระดับสูง
 - บุคลากรทุกคนในองค์กร
 - บุคลากรในระดับปฏิบัติการ
24. บทบาทของบุคลากรในการขับเคลื่อนสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ข้อใดเหมาะสมที่สุด
- หมั่นตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของผู้อื่นอยู่เสมอ
 - มุ่งมั่นพัฒนารูปแบบการทำงาน และผลงานของตนเองให้ดีที่สุด
 - เก็บเกี่ยวความรู้เพิ่มเติมแก่ตนเองอยู่เสมอ เพราะการยิ่งรู้มากยิ่งเป็นข้อได้เปรียบผู้อื่น
 - กระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมอยู่เสมอ
25. องค์ประกอบใดที่ท่านคิดว่ามีความสำคัญอันดับแรก โดยจะต้องมุ่งให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- คน
 - องค์กร
 - การเรียนรู้
 - เทคโนโลยี

เนื้อหา

6. ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

วัตถุประสงค์

- เสนอแนวทางในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้
- กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ ได้

26. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรเริ่มต้นอย่างไร

- ก. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน
- ข. ใ้บุคลากรทุกคนรับรู้ เข้าใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานฯ
- ค. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม
- ง. ใ้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้จากการทำงานซึ่งกันและกัน รวมทั้งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากหัวหน้างาน

จากสถานการณ์ที่กำหนดให้ จงตอบคำถามข้อ 27 – 28

สถานการณ์

จากเวลาหลายปีที่ผ่านมา หลังจากที่ได้มีการเผยแพร่เจตนารมณ์ของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงออกไปอย่างกว้างแล้วก็ตาม พบว่า ถึงแม้ว่าคนส่วนใหญ่จะมีศรัทธาในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แต่ก็ยังไม่มีความเข้าใจในหลักปรัชญาดังกล่าวอย่างชัดเจน กล่าวคือไม่ทราบว่าจะไปเอาหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปทำอย่างไร คนในเมืองส่วนใหญ่มักจะคิดถึงแต่ภาคเกษตรกรรม หลักทฤษฎีใหม่ การแบ่งที่ดินที่มีอยู่ ไปปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ไกลตัว ไม่เกี่ยวกับตัวเอง และไม่รู้ว่าจะนำเอาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของตนเองอย่างไร

27. ในฐานะบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ท่านคิดว่าควรนำเอาหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานข้อใดเหมาะสมที่สุด

- ก. พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- ข. ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองให้เสร็จอย่างรวดเร็วเสมอ
- ค. ปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นแบบอย่าง
- ง. การปฏิบัติหน้าที่งานด้วยความตั้งใจ มีสติ และความมุ่งมั่นอย่างเหมาะสม

28. แนวทางพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยให้น้อมนำหลัก

แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรทำอย่างไร

- ก. จัดฝึกอบรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาบรรยาย
- ข. จัดให้มีประชาสัมพันธ์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อต่างๆ อย่างทั่วถึง
- ค. จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- ง. จัดให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในโครงการพระราชดำริเพื่อให้เห็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม

จากสถานการณ์ที่กำหนดให้ ขอให้ท่านตอบคำถามในข้อ 29 – 30 ดังนี้

สถานการณ์

จากการที่สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้มีการจัดร่วมงานการนำเสนอและสนทนา “พัฒนาคนสู่คุณภาพระดับโลก” เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2553 ณ โรงแรมสยามเคมปินสกี กรุงเทพฯ เพื่อร่วมรับฟังแนวคิดและเพิ่มเติมความรู้และนำไปใช้ในการทำงาน จากผู้เชี่ยวชาญระดับโลก นั้น ต่อมาได้มีการรวบรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานทรัพย์สินฯ ที่ได้เข้าร่วมงานดังกล่าว โดยได้ข้อสรุปหลักๆ 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และการประยุกต์ใช้ในการทำงาน
2. การนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ
3. การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ไปสู่คุณภาพระดับโลก

โดยมีศัพท์ที่สำคัญที่เป็น Keywords ในการสนทนาครั้งนั้น 4 คำ ดังนี้

1. สู่คุณภาพระดับโลก
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
3. กิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise)
4. Mindset

ทำให้เห็นว่า ปัจจุบัน สำนักงานทรัพย์สินฯ กำลังมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายที่ท่านผู้อำนวยการฯ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “มันพัฒนาด้วยความยั่งยืน” โดยการพัฒนานั้นเองจะดำเนินการไปภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งสำนักงานทรัพย์สินฯ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานสนองได้เบื้องพระยุคลบาท จึงสมควรที่จะต้องปฏิบัติตามแนวที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานให้แก่ปวงชนชาวไทยทุกคน

29. หากท่านเป็นผู้บริหารท่านหนึ่งของสำนักงานฯ ท่านจะมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร
- ก. กำหนดให้มีพื้นที่สำหรับการสนทนา พูดคุย ค้นคว้าและแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ สำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสม
 - ข. สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้มาก เพื่อได้รับทราบ ปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง
 - ค. กำหนดข้อปฏิบัติ และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางอย่างเป็นระเบียบ และมาตรฐานเดียวกัน
 - ง. เปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด มีการถ่ายทอดประสบการณ์จาก หัวหน้างาน รวมถึงการสร้างค่านิยมในการเป็นคน “เก่งและดี”
30. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ก. ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมจากผู้บริหารในองค์กร
 - ข. การยอมรับและผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ
 - ค. วิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารในองค์กร
 - ง. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากร

| | | | | | | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| เฉลย | 1. ง | 2. ค | 3. ง | 4. ก | 5. ง | 6. ค | 7. ค | 8. ค | 9. ข | 10. ค |
| | 11. ง | 12. ข | 13. ค | 14. ก | 15. ง | 16. ง | 17. ค | 18. ก | 19. ก | 20. ง |
| | 21. ก | 22. ข | 23. ง | 24. ค | 25. ค | 26. ง | 27. ก | 28. ข | 29. ง | 30. ข |

แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษา
สำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS

| | |
|---------------------------------|--|
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ |
| ผู้วิจัย | นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

คำชี้แจง

โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

1. เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารายการประเมินมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการประเมิน
2. ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการประเมิน
3. ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่ารายการประเมินไม่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการประเมิน ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

| รายการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|------------------------------|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาครอบคลุมทุกประเด็น | ✓ | | |

แบบประเมินคุณภาพกรณีศึกษา
สำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วัตถุประสงค์ของการใช้กรณีศึกษา

เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรณีศึกษา 1 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้วยสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นองค์กรที่มีนโยบายของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่มุ่งมั่นในการสร้างความมั่นคงจากทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบ ภายใต้การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างเหมาะสม รวมทั้ง สนับสนุนกิจกรรม ที่เป็นการทำนุบำรุงศาสนา และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามกำลังความสามารถที่สำนักงานทรัพย์สินฯ จะพึงกระทำได้

การดำเนินการ บริหารงานต่างๆ จะสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กรได้ก็ด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เพื่อให้เป้าหมายและพันธกิจขององค์กรสำเร็จลุล่วง บุคลากรขององค์กรผู้ถือเป็นขุมความรู้ที่สำคัญและเป็นผู้ผลักดันให้ความสำเร็จดังกล่าวเกิดขึ้นจำเป็นจะต้องทบทวน ปรับปรุง และแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดในการปฏิบัติงานและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบทบาทที่สำคัญและเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรพัฒนาสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ตามพันธกิจของสำนักงานฯ ที่ว่า “มันพัฒนา สู่...การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประตุสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ดังที่ ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา

ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “มันพัฒนา บนเส้นทางแห่งความยั่งยืน”

ด้วยสภาพการณ์ปัจจุบันที่สังคมเป็นสังคมแห่งข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความรู้ และการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยทุกองค์กรต่างเห็นความสำคัญของความรู้และการเรียนรู้ และมีความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อรักษาความรู้ที่มีค่าในองค์กรและรับเอาข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์จากภายนอกมาปรับใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความต่อไปนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พลตรี พหล สง่าเนตร

โลกไม่เคยหยุดหมุน สรรพสิ่งย่อมเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นธรรมดาโลกสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิตต่างก็มีการเปลี่ยนแปลงไปทุกวัน ไม่ว่าเราจะสังเกตเห็นหรือไม่ก็ตาม มนุษย์ สังคมมนุษย์ รวมทั้งองค์กรทุกองค์กรก็อยู่ภายใต้กฎแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นเดียวกัน ผู้มีปัญญาและผู้นำองค์กรที่ฉลาดจึงต้องพิจารณาใคร่ครวญถึงการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนตัวเองหรือปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปก่อนที่จะถูกสภาพแวดล้อมบังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนหรือถูกทำลายไปถ้าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

บทความต่อไปนี้จะได้นำเสนอนวัตกรรมทางความคิดในการพัฒนา ปรับเปลี่ยน องค์กรให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสรุปความจากเอกสารวิจัยของผู้เขียนซึ่งนำเสนอต่อวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 46 พ.ศ. 2546-2547

ทำไมองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีภารกิจที่สำคัญยิ่ง คือเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน ความสามารถในการบรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นสิ่งพึงปรารถนาสูงสุดของชาติ ซึ่งองค์กรก็ได้อาศัยขีดความสามารถสร้างผลงาน สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้แก่ประชาชนชาวไทยอย่างต่อเนื่องตลอดมา

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ทุกด้านได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างพลิกฝ่ามือ สถานการณ์หลากหลายที่เกิดขึ้นก็ซับซ้อนเปลี่ยนไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพ ทำให้กองทัพจำเป็นต้องทบทวนและปรับตัวเอง โดยในขั้นต้นเราอาจสรุปปัจจัยสำคัญที่ทำให้กองทัพจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและกระบวนการในการบริหารงานของตนเองได้ดังนี้

ประการแรก สภาวะโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป โดยมีปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ๓ เรื่องได้แก่

- ปัจจัยแรกวิวัฒนาการอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีทางสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้โลกก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” โดยที่สภาวะแวดล้อมของโลกทางกายภาพ และระบบความคิดได้ถูกเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง

- ปัจจัยที่สำคัญต่อมาได้แก่การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ข้อมูลข่าวสาร เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ในปริมาณมหาศาล และสามารถส่งถึงผู้รับที่อยู่ห่างไกลได้โดยทันที ข้อมูลข่าวสารที่เคยเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ กลับกลายเป็นความยุ่งยากซับซ้อนที่ต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ตัดสินใจ เลือกข่าวสารที่ต้องเสียก่อนจึงจะนำไปสู่กระบวนการต่อไปได้ ที่สำคัญข้อมูลข่าวสารกลายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการ ดำเนินการทั้งปวง

- ปัจจัยที่ส่งผลอย่างสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโลกปัจจุบันอีกประการหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงาน ระบบการบริหารงานได้มีการวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของโลก จากในอดีตที่การบริหารงานคือการบริหารคน พัฒนามาเป็นการบริหารคนและบริหารงานควบคู่กันไป เปลี่ยนมาเป็นการบริหารแบบควบคุมคุณภาพ ในกระบวนการผลิต การบริหารงานแบบควบคุมคุณภาพทั่วทั้งระบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม และที่สุดในปัจจุบันนี้ระบบการบริหารงานได้พัฒนาไปสู่ระบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการบริหารภูมิปัญญา

จากผลของปัจจัยหลัก ๓ ประการนี้ ทำให้สภาวะแวดล้อมทางการบริหารงานของโลกเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิมโดยสิ้นเชิง กองทัพจึงต้องเปลี่ยนแปลง

ประการที่สอง ขอบเขตและเนื้อหาของความมั่นคงเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่ความมั่นคงหมายถึงการป้องกันประเทศ หรือการรักษาบูรณภาพแห่งดินแดนในยุคปัจจุบันความมั่นคงมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้านของความ เป็นรัฐชาติ ได้แก่ความมั่นคงด้านอธิปไตย และบูรณภาพแห่งดินแดน ความมั่นคงของประชาชนหรือความมั่นคงของมนุษย์ ความมั่นคงของการเมืองการปกครอง ความมั่นคงของพลังงาน ความมั่นคงของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

นอกจากนี้ความมั่นคงในแต่ละด้านก็มีเนื้อหาซับซ้อนมีองค์ประกอบเกี่ยวข้อง ที่ต้องพิจารณามากมาย เพิ่มขึ้นจากเดิม ตัวอย่างเช่นความมั่นคงด้านการป้องกันประเทศก็มีใช้เพียงการป้องกัน การรุกรานจากกองกำลังต่างชาติเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงการบ่อนทำลายจากองค์กร หรือการก่อการร้ายจากกลุ่มก่อการร้ายในประเทศ และกลุ่มก่อการร้ายสากล หรือความมั่นคงของมนุษย์ก็มีได้หมายถึงการมีฐานะความเป็นอยู่ที่มั่นคงเท่า นั้น แต่ต้องหมายรวมถึงการมีสิทธิเสรีภาพ การได้รับการปฏิบัติจากภาครัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันด้วยที่สร้างความยุ่งยากเพิ่มขึ้นไปอีกก็คือความมั่นคงในแต่ละด้านยังมีความทับซ้อน คาบเกี่ยว เชื่อมโยง กันและกันอย่างแยกไม่ออก เราไม่สามารถจะพิจารณาการปฏิบัติด้านความมั่นคงด้านใดด้านหนึ่งแยกจากด้าน อื่น ๆ ได้ เช่นการปฏิบัติในเรื่องป้องกันประเทศ ก็ไม่สามารถละเลยเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ ความมั่นคงของการเมือง และความมั่นคงของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้

การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความมั่นคงเหล่านี้ ย่อมหมายถึงขอบเขต และเงื่อนไข ในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพภาคได้เปลี่ยนแปลงไปแล้วอย่างสิ้นเชิง กองทัพจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง

ประการที่สาม นโยบายในการบริหารราชการของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยรัฐบาลได้ทำการ ปฏิรูประบบราชการใหม่ทั้งระบบ ทั้งการปรับโครงสร้างการจัด ปรับลดอัตรากำลัง และปรับวิธีการทำงาน ทั้งนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขึ้น ๗ ยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงระบบราชการ นอกจากนี้ยังได้ออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดวิธีปฏิบัติราชการแบบใหม่ โดยในมาตราที่ ๑๑ ได้กำหนดให้องค์การของรัฐทุกองค์การต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นั่นคือทุกองค์การของรัฐรวมทั้งกองทัพต้องพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูประบบราชการนี้ย่อมหมายความว่า กฎระเบียบ ต่าง ๆ ในการบริหารราชการ และการบริหารงานของกองทัพได้เปลี่ยนแปลงไป กองทัพจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง

ประการที่สี่ ผลจากโครงการจากกันด้วยดีของรัฐบาล ที่สนับสนุนให้ข้าราชการสมัครใจ ออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุโดยมีผลตอบแทน สูงเป็นเครื่องจูงใจ ทำให้ข้าราชการทหาร จำนวนไม่น้อยเข้าร่วมโครงการ ผลจากโครงการนี้ทำให้หลายตำแหน่งในกองทัพขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางไปอย่างรวดเร็ว ระบบความรู้แบบเดิมที่เน้นความรู้เฉพาะตัวบุคคล กลายเป็นข้อเสีย เมื่อกองทัพไม่สามารถหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกันมาทดแทน ได้ การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ จึงขาดประสิทธิภาพไปอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผลของโครงการจากกันด้วยดีนี้ ทำให้กองทัพบกอยู่ ภายใต้อาการกดดันอย่างหนักของการขาดแคลนกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ดังนั้นกองทัพ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบในการพัฒนาความรู้ และการบริหารงานอย่างรวดเร็ว

ทำไมต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากผลของการเปลี่ยนแปลง ๔ ประการหลักตามที่กล่าวมาแล้ว คงเห็นได้อย่างชัดเจน ว่า กองทัพบกจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจทั้งปวงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อาจมีคำถามตามมาว่า ทำไมต้องเปลี่ยนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คำตอบที่ตรงที่สุดก็คือ

องค์การแห่งการเรียนรู้ คือองค์การที่มีการพัฒนาความรู้ เปลี่ยนแปลงตามความเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม บุคคล จนถึงระดับหน่วย ทำให้มีการกระจายความรู้อย่างทั่วถึง นำไปสู่การเกิดแนวความคิดใหม่ หรือเกิดแนวทางการปฏิบัติใหม่ สำหรับตอบสนองต่อภารกิจใหม่ในท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นการพัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงมีความเหมาะสมในการที่จะ ทำให้กองทัพบกสามารถปฏิบัติภารกิจทั้งปวงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในท่ามกลางความแปรปรวนของ โลกยุคโลกาภิวัตน์

บทสรุป

การพัฒนากองทัพบกเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นความจำเป็นอย่างรีบด่วน เป็นการ ปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นการตอบสนองคำสั่งของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีโดยตรง กระบวนการ ที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นตามหลักการขององค์การ แห่งการเรียนรู้ โดยให้ สอดคล้องกับโครงสร้างการจัด ระบบการดำเนินงาน และค่านิยมวัฒนธรรม ของกองทัพที่เป็นอยู่ จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำกองทัพบกไปสู่การเป็นกองทัพแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็น

รูปธรรม แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยแห่งความสำเร็จยังต้องอาศัย ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของ กำลังพลในกองทัพ ความเข้าใจและการสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตลอดจนการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่วนราชการพลเรือน และพี่น้องประชาชนควบคู่ไปด้วย งานการ พัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงถือเป็นงานสำคัญที่ทำทลายความสามารถของผู้ บังคับหน่วย ฝ่ายอำนวยการ และกำลังพลของกองทัพบกทุกคน ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้

(บทความอ้างอิงจาก:พหล สง่าเนตร, พล.ต. “การพัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อ เป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติในยุคโลกาภิวัตน์” เอกสารวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 46 , ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2546-2547 , วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร 2546)

http://www.cma52.com/Agreement_view.php?q_id=7%20&%20kind=11%20&%20secure2=0

จากบทความข้างต้นนี้

ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนา สำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ท่านจะนำวิธีการและแนวคิดในการพัฒนาการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของกองทัพบกมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร

แนวคำตอบ

แนวทางในการพัฒนาให้สำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

- (1) ผลักดันและสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของพนักงาน มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำ และเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
- (2) พัฒนาคูคลองทำให้เกิดความรู้ อาจเป็นการเรียนรู้โดยตรงจากงาน การฝึกอบรม การจัดระบบพี่เลี้ยง หรือ การมีโค้ช เพื่อ ให้พนักงานสามารถแยกแยะและทำความเข้าใจอย่างกระจ่างชัด ทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในสำนักงานทรัพย์สินฯ และภายนอก แล้วสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ไม่ย่อท้อเมื่อพบกับอุปสรรค และไม่ทอดยหรือเสียขวัญหรือเกิดความเครียดเมื่อพบกับปัญหาหรือวิกฤติ ทำให้เกิดรูปแบบของของความคิดอย่างมีสติ
- (3) สร้างโอกาสให้พนักงานทุกคน มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ไม่ใช่ว่าทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร เพื่อรวมพลังให้การดำเนินงานในทุกๆหน่วยงานเพื่อให้บริการของสำนักงานฯ ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินในความรับผิดชอบ การดูแลชุมชนและสังคมตลอดจนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของสำนักงานฯ ตลอดไป
- (4) ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นหมู่คณะ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ปัญหา อย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการโยกย้ายหมุนเวียนพนักงานไปยังหน่วยงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกัน เพื่อเสริมทักษะความเข้าใจในงานที่กว้างขึ้น
- (5) ส่งเสริมให้พนักงานทุกคน สามารถคิดอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ สามารถเชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ไม่ใช่ว่ารู้ปัญหาขององค์กรอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้แล้วว่าตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร

| ประเด็นการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|---|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | | | |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | | | |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | | | |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพฤติกรรมนิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

กรณีศึกษาที่ 2 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

สรุปจากบทความเรื่อง "กลับมาเยือนองค์กร แห่งการเรียนรู้อีกครั้ง" ของ ดร.สมบัติ กุสุมาวดี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นิด้า: ตีพิมพ์ใน นสพ.ประชาชาติธุรกิจ ฉบับวันที่ 26 พ.ค. 51

บทความเรื่อง Is Yours a Learning Organization? (องค์กรของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่?) ของ David M. Garvin, Amy C. Edmondson และ Francesco Gino ซึ่งตีพิมพ์ใน Harvard Business Review (March 2008) ได้นำเสนอแนวทางในการที่จะวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบทความชิ้นนี้พยายามสร้างความหมายคำนิยามของคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นมาว่า "องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ที่ที่ซึ่งบุคลากรมีความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์ (creating), ได้มาซึ่ง (acquiring) และถ่ายทอด (transferring) ความรู้"

บทความชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่าแม้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นที่นาสนใจมาตั้งแต่ที่ Peter Senge เขียนหนังสือเรื่อง The Fifth Discipline ออกมา แต่จุดอ่อนที่สำคัญของแนวคิดและนักคิดแนวนี้ก็คือ "ค่อนข้างเป็นพวกนักอุดมคติ คือ ชอบ "มองอะไรเป็นนามธรรมในเชิงบวก" แต่ขาดการนำเสนอความเป็นจริงที่เป็นรูปธรรม (concrete prescription)" ค่อนข้างจะเป็นพวกชอบ "มองปามากกว่าต้นไม้" คือชอบมองอะไรเป็นภาพรวม มากกว่าลงรายละเอียด ทำให้เวลาเสนอแนะอะไรก็มักจะเสนอแบบกว้างๆ ไม่ค่อยลงรายละเอียด ส่งผลให้ยากต่อการนำไปปฏิบัติใช้จริง "ค่อนข้างเป็นพวก "มองแต่เบื้องบน" คือมักจะเสนอแนวคิด แนววิเคราะห์ และใช้ภาษาแบบผู้บริหารระดับสูง แต่ขาดหลักที่จะไปใช้ในการพัฒนาคนและหน่วยงานในระดับรองๆ ลงไป" ค่อนข้างจะเป็นพวก "มองหลักการ" เจ้าหลักการ แต่ไม่มีหลักปฏิบัติ คือเต็มไปด้วยหลักการ แต่ไม่ นำเสนอเครื่องมือและมาตรฐานสำหรับการประเมินผล การขาดเครื่องมือและมาตรฐานเพื่อการประเมินนี้ทำให้องค์กรไม่มีตัวช่วยที่จะ บอกได้ว่าตนเองได้พัฒนา ไปถึงไหนแล้ว

บทความชิ้นนี้ก็เลยพยายามขจัด จุดอ่อนของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านมา ด้วยการนำเสนอแนวทางที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นว่า องค์กรที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ (building blocks) ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (supportive learning environment)
- 2) กระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม (concrete learning processes and practices)
- 3) พฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ (leadership that reinforcing learning)

สำหรับรายละเอียดขององค์ประกอบทั้งสามประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ (supportive learning environment)

หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการการเรียนรู้ เนื่องจากเพราะองค์กรจะเรียนรู้ไม่ได้หากบุคลากรไม่มีการเรียนรู้ องค์ประกอบข้อนี้จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญขององค์กร 4 ประการ คือ

1.1. องค์กร จะต้องมีการบรรยากาศของ "ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา" (psychological safety) กล่าวคือคนจะเรียนรู้ได้ ก็ต่อเมื่อคนไม่มีความรู้สึกหวาดกลัวว่าจะเป็นการเป็นภัยอันตราย ถูกกลั่นแกล้ง รังแก คุกคาม หัวเราะเยาะ ตูถูก ฯลฯ

1.2. องค์กรจะต้อง "ชื่นชมยอมรับในความแตกต่าง" (appreciation of differences) การเรียนรู้จะเกิดขึ้น เมื่อคนตระหนักว่ามีความคิดที่แตกต่างหลากหลาย การยอมรับ

ในคุณค่าของทฤษฎีและโลกทัศน์ที่ขัดแย้งหลากหลายและใช้การได้จะ เป็นพลังให้คนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้

1.3. องค์การจะต้อง "เปิดกว้างต่อทฤษฎีใหม่ๆ" (openness to new ideas) การเรียนรู้มิใช่เป็นเพียงแค่เรื่องของการแก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องแล้วหา ทางออกให้กับปัญหาที่ผ่าน มา แต่ยังหมายถึงการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ

1.4. องค์การ จะต้อง "มีเวลาให้ได้คิด เจริญสะท้อน" (time for reflection) เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารมักจะให้ความสำคัญกับการมอบหมายให้บุคลากรทำ งานอย่างเต็มที่ เต็มตารางเวลา ทำให้ บุคลากรต้องทำงานแข่งกับภารกิจและเวลาอย่างเคร่งเครียด จนทำให้ลดทอนขีดความสามารถของบุคลากรในการคิดวินิจฉัยปัญหาและสรุปบทบทวน เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ หากองค์การจะเปิดโอกาส เวลาและสถานที่ให้บุคลากรได้ "หยุดพัก" และได้มาคิดบทบทวน กระบวนการทำงานร่วมกันสักนิด ก็จะช่วยส่งเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงการวิเคราะห์และสร้างสรรค์แก่ บุคลากรและองค์การขึ้น

2. กระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็น รูปธรรม (concrete learning processes and practices) การจะเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้จะต้องค่อยๆ บ่มเพาะไปที่ละขั้นทีละตอน โดยจะต้องมีก้าวอย่างและการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม กระบวนการเรียนรู้จะ เกี่ยวข้องกับเรื่องของการสร้างสรรค์ รวบรวม ตีความและแพร่กระจายข้อมูลสารสนเทศ องค์ประกอบข้อนี้จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญขององค์การ 3 ประการ คือ

2.1 องค์การจะต้องส่งเสริม "ให้มีการทดลอง" (experimentation) เช่น การส่งเสริมบุคลากรคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

2.2 องค์การส่งเสริมให้ "มีการเก็บรวบรวมข้อมูล" (information collection) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อติดตามความเคลื่อนไหวและแนวโน้ม ด้านการแข่งขัน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีใหม่ๆ

2.3 องค์การส่งเสริมให้ "มีการวิเคราะห์" (analysis) โดยจัดให้บุคลากรได้มีการสนทนา (dialogue) อภิปราย (discuss) แล้วตีความข้อคิดเห็นและข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจและระบุหาปัญหาและแสวงหาแนว ทางแก้ไขปัญหานั้นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

2.4 องค์การจัดให้มี "การศึกษาและ ฝึกอบรม" (education and training) เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งกลุ่มใหม่และกลุ่มเก่าได้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเพียงพอ

2.5 องค์การจัดให้มี "การถ่ายโอนข้อมูล" (information transfer) นั่นคือจะต้องมีการแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเป็นระบบและทั่วถึงทั้งใน ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรโดยรวม โดยทั่วไปมักจะใช้ "กระบวนการแบ่งปันความรู้" (knowledge sharing process) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากทั้งผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญจากสายงานอื่น ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรอื่น การเรียนรู้จากลูกค้าและผู้รับบริการ ฯลฯ

3. ภาวะ ผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ (leadership that reinforcing learning) ผลการศึกษาของทุกสำนักวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์การจะพัฒนาหรือไม่พัฒนา จะเรียนรู้หรือไม่เรียนรู้ ล้วนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้นำ หากผู้นำองค์กรใดชอบตั้งคำถามและพร้อมรับฟังความคิดเห็น ก็กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศของ "สุนทรียสนทนา" (dialogue) และการแลกเปลี่ยนความเห็น (debate) เมื่อนั้นคนในองค์กรก็จะรู้สึกอยากกระหายใคร่จะเรียนรู้ หรือหากผู้นำส่งสัญญาณว่ามีนโยบายที่จะให้ความสำคัญกับหน่วยงานหรือบุคลากร ที่ใช้เวลาในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา หรือมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้กัน หรือมีการมาวิเคราะห์ใคร่ครวญร่วมกัน หลังจากถูกประเมินตัวชีวิต กิจกรรมเหล่านี้ก็จะคึกคักขึ้นมาในองค์กรทันทีทันใด หรือหากผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีความชื่นชมชื่นชมในมุมมองที่มีความแตกต่างหลากหลาย บรรดาพนักงานทั้งหลายก็จะเกิดความกล้าฮึกเหิมที่จะนำเสนอแนวคิด มุมมองหรือทางเลือกใหม่ๆ ขึ้นมา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่สำคัญๆ หลายประการ เช่น การเป็นผู้บริหารที่ใจกว้าง ยอมรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้อื่น การเป็นผู้นำที่ถ่อมตน ยอมรับข้อจำกัดของตนเองและเคารพความชำนาญการของผู้อื่น เป็นนักตั้งคำถามที่ดี เป็นนักฟังที่ดี เป็นนักกระตุ้นให้เกิดการแสดงมุมมองที่หลากหลาย เป็นนักบริหารกาลเทศะ และทรัพยากรเพื่อการค้นพบปัญหาและข้อท้าทายต่อองค์กร เป็นนักบริหารกาลเทศะ และทรัพยากรเพื่อการสะท้อนและปรับปรุงผลการทำงานในอดีต

ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ รวมถึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานและตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และได้ทำการเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับและเว็บไซต์ของสำนักงานฯ แล้วนั้น

จากบทความที่ท่านได้อ่านนี้

ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ท่านจะมีวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ อย่างไร

แนวคำตอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ควรพิจารณาจาก ความสำเร็จของการให้มีหรือไม่มี ในเรื่องต่อไปนี้

- (1) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจนให้พนักงานทุกคนรับรู้และเข้าใจได้
- (2) มีโครงสร้างองค์กร ที่กระจายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานต่างๆตามลักษณะงานและปริมาณงาน โดยแต่ละหน่วยงานมีการเชื่อมโยงการทำงานที่สนับสนุนงานซึ่งกันและกัน อย่างเหมาะสม
- (3) มีแผนการพัฒนาพนักงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเน้นการทำงานที่ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานจะต้องมีทัศนคติที่ดีในเรื่องของการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำหรือมีลักษณะเป็นไซโล โดยทุกๆหน่วยงานมีแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปีอย่างน้อยปีละครั้ง
- (4) มีบรรยากาศการทำงานทั้งสถานที่และระบบงานที่ให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นมิตรและไว้วางใจกัน โดยมีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับและทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละครั้ง
- (5) มีกิจกรรมที่เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น กิจกรรมอาสาสมัคร ในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมและส่วนรวม โดยมีพนักงานเข้าร่วมโครงการเต็มจำนวน ทุกครั้งที่จัดกิจกรรม
- (6) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งในเรื่องเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงาน เช่น
 - การมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีพนักงานแวะเวียนเข้าใช้อย่างสม่ำเสมอ
 - การสร้างระบบฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูลกลาง ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม แม่นยำและมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนพัฒนาด้านการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีในแต่ละปีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
- (7) มีจำนวนทุนการศึกษาสำหรับการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดงบประมาณเพื่อการการฝึกอบรม
- (8) มีระบบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน

| ประเด็นการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|--|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | | | |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | | | |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | | | |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพหุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการ เรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

กรณีศึกษาที่ 3 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดตั้งคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่สาธารณชน โดยผ่านโครงการและกิจกรรมที่กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ตามลักษณะกลุ่มเป้าหมายจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ฯลฯ

เนื่องในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ในปีพุทธศักราช 2549 สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงได้ถือโอกาสอันเป็นมหามงคลนี้ รวบรวมบทบาทภารกิจที่ภาคภูมิใจ และถ่ายทอดเจตนารมณ์ในการดำเนินงานตามแนวทาง “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นรูปธรรมผ่านเรื่องราวตัวอย่างซึ่งได้คัดสรรมาเป็น

อย่างดี และได้กำหนดนโยบายในการด้านบุคลากรให้ผ่อนนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

บทความต่อไปนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งของการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สุทธิพันธ์ บงสุนันท์

กรุงเทพฯ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๙

ภาพประวัติศาสตร์ที่จารึกอยู่ในใจของปวงชาวไทยที่ไม่มีวันลืมเลือนมหาชนชาวสยามนับล้านเข้าเฝ้าฝ่าละอองธุลีพระบาท ชมพระบารมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม เห็นพระองค์ท่านทรงเยี่ยมพระสรวลโบกพระหัตถ์ และสายพระเนตรที่มองพสกนิกรตั้งพ้อมองดูด้วยความสุขพระราชหฤทัย

ตลอดระยะเวลา 60 ปีที่ทรงครองราชย์ พระองค์ท่านทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่นานัปการ บรรเทาความทุกข์ยากความเดือดร้อนของราษฎร เพื่อประโยชน์สุขของพสกนิกรเป็นที่ตั้ง พระองค์ท่านทรงใช้ปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy) เป็นแนวปฏิบัติและพัฒนาความเป็นอยู่ของราษฎรให้ดีขึ้นเป็นลำดับ เป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งแก่อาณาประชาราษฎร์จากพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 4 ธันวาคม 2543 ความตอนหนึ่งว่า

“...เศรษฐกิจพอเพียงนี้ ขออย่าว่า เป็นการทิ้งเศรษฐกิจ หรือความประเพณี ที่ทำอะไรเพื่อให้เกิดผลโดยมีเหตุและผลคือเกิดผลมันมาจากเหตุ ถ้าทำเหตุที่ดี ถ้าคิดให้ดี ให้ผลที่ออกมา คือสิ่งที่ติดตามเหตุ การกระทำก็จะเป็นการกระทำที่ดี และผลของการกระทำนั้น ก็จะเป็นการกระทำที่ดี ดีแปลว่ามีประสิทธิภาพ ดีแปลว่ามีประโยชน์ ดีแปลว่าทำให้มีความสุข....”

เศรษฐกิจพอเพียง จึงไม่ได้หมายถึงเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงเท่านั้น แต่ยังหมายถึงรวมถึงความคิดและการกระทำที่ดีงาม ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้า การพัฒนา และเป็นประโยชน์สุขทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม

ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา ได้กล่าวไว้ว่า หัวใจของเศรษฐกิจพอเพียงมีองค์ประกอบอยู่ 3 คำ คือ พอประมาณ มีเหตุผล และต้องมีภูมิคุ้มกัน กล่าวคือ

1. พอประมาณ จะทำอะไรต้องพอประมาณ ทำตามศักยภาพไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเงินทุน แรงงาน หรือเทคโนโลยี อาทิ กรณีวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ที่เราฝันจะเป็นนิคส์ หรือประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS : Newly Industrialized Countries) แต่ก็ไม่ได้ เพราะเราพึ่งตนเอง

น้อย แต่ฟังต่างชาติมากไป ทำเกินตัวทั้งเรื่องเงินทุน (เสาที่ 1) ก็ต้องกู้ คน (เสาที่ 2) ก็ต้องจ้าง และเทคโนโลยี (เสาที่ 3) ก็ต้องซื้อ เปรียบการพัฒนาประเทศข้างต้นเหมือนกับการสร้างบ้าน จะเป็นบ้านไม่ได้ หากรากบานของบ้านไม่ได้วางเสาเข็มที่แข็งแรงลงไป

2. เหตุผล จะทำอะไรต้องมีเหตุผล มีหลักการ ไม่ใช่ทำตามกระแส จะต้องเชื่อมั่นในสิ่งที่มีเหตุผล ทำงานด้วยหลักการเป็นขั้นเป็นตอน เป็นเหตุเป็นผล ทุกวันนี้โลกของเราเป็นแบบชั่วคราว คือ ทุนนิยม หัวใจของทุนนิยมอยู่ที่การบริโภคนำธรรมชาติมาแปลงเป็นสินค้าแล้วบริโภคอย่างไร้ขอบเขต เปิดปัญหาขยะและสูญเสียความสมดุลของธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ซึ่งยากที่จะบริหารจัดการได้ เหตุเพราะเราทำตามกระแสของการพัฒนาที่มุ่งสู่อุตสาหกรรมเป็นหลัก โดยทิ้งอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นเสาหลักของสังคมไทย เกิดปัญหาช่องว่างรวยจนอย่างที่เป็นอยู่

3. ภูมิคุ้มกัน ทำอะไรอย่าประมาท ต้องเตรียมตัวพร้อมรับเหตุการณ์และผลกระทบในปัจจุบันและอนาคต ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น ด้านการครองชีพ ต้องกันรายได้ส่วนหนึ่งเป็นเงินออม ไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉินและเพื่ออนาคต ด้วยสายพระเนตรที่ลึกซึ้งและก้าวไกลของในหลวงเกี่ยวกับความมั่นคงด้านพลังงาน ครั้งหนึ่งเมื่อ 20 กว่าปีก่อน พระองค์ทรงรับสั่งว่า ปาล์มทำน้ำมันได้ไหม? (ในขณะนั้น ลิตรละ 2 บาทกว่า) ซึ่งต่อมาได้รับการพัฒนาเป็นน้ำมันไบโอดีเซล กลายเป็นหนึ่งในพลังงานทดแทนหรือพลังงานทางเลือกในยุคนี้

ทั้งนี้ หัวใจของความพอเพียง 3 ประการข้างต้น “ต้องตั้ง ตั้ง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรอบรู้ ความรอบคอบ และมีจิตสำนึก ในคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนดำเนินชีวิตด้วยความอดทน พากเพียร มีสติและใช้ปัญญา เพื่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางของปัจจัยแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์”

การมีส่วนร่วมบำเพ็ญประโยชน์ถวายเป็นพระราชกุศล เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปีนี้ ที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสามารถกระทำได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับบุคคลและครอบครัว การประหยัดเป็นตัวอย่างหนึ่งของการมีชีวิตที่พอเพียง จากพระราชจริยวัตรของในหลวง ที่ทรงเรียบง่ายและงดงาม อาทิ ฉลองพระองค์ โปรดฉลองพระองค์ที่เป็นผ้าไทย และเครื่องใช้ที่ผลิตในประเทศไทย ฉลองพระองค์และพระบาทคู่หนึ่ง จะทรงใช้อย่างคุ้มค่าเป็นเวลาหลายปี ไม่โปรดทรงเครื่องประดับ ในยามทรงงานโปรดใช้ดินสอไม้ เพราะลบบอกง่าย ไม่เปลืองกระดาษ (จากหนังสือร้อยเรื่องในรอยจำ โดย กันตนา พับลิตซิ่ง)

การเดินทางรอยพระราชจริยวัตร จะช่วยให้คนไทยช่วยเหลือสนับสนุนสินค้าไทยด้วยตนเอง ไม่ฟุ้งเฟ้อ รู้จักใช้ รู้จักบริโภค ประหยัดทรัพยากร ทำให้มีเงินเหลือเก็บ ช่วยให้การดำเนินชีวิตมีความมั่นคง ไม่ว่าจะอยู่ในยุคข้าวยากหมากแพงหรือไม่ก็ตาม

2. ระดับชุมชนและธุรกิจ จากผลงานวิจัยของสกว. ได้เสนอหลักการประยุกต์ใช้ เศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมไว้ 9 ประการ อาทิ ใช้เทคโนโลยีที่ถูกหลักวิชาการ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพไม่เอาัดเอาเปรียบผู้จำหน่ายวัตถุดิบ แรงงาน และลูกค้า มีขนาดการผลิตที่เหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดเงินขีดความสามารถในการบริหารจัดการ เน้นใช้ วัตถุดิบในท้องถิ่นและตอบสนองตลาดในประเทศและต่างประเทศตามลำดับ ฯลฯ

3. ระดับประเทศ การดำเนินเศรษฐกิจพอเพียงต้องมีคุณธรรมเป็นหลักยึด จากพระราชดำรัสเรื่องในโอกาสสิริราชสมบัติครบ 60 ปี วันที่ 9 มิถุนายน 2549 ที่ผ่านมา ความตอนหนึ่งว่า “...คุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรัก ความสามัคคี ที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกัน รักษา และพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันไปได้ตลอดรอดฝั่ง...”

ประเทศชาติจะดำรงรักษาอยู่ได้ ต้องมีคุณธรรมอยู่ในความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติของคนไทยทุกระดับไม่ว่ารวยหรือจน และทุกภาคส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นชาวบ้าน หรือผู้บริหารประเทศต้อง “รู้รักสามัคคี” เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

เศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นแนวคิดและปฏิบัติที่มีความลุ่มลึก และมีความเป็นองค์รวมรอบด้านทุกมิติ ตลอดจนมีความเป็นสากลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสังคมทุกระดับทุกภาคส่วน และเกิดประโยชน์สุขอย่างแท้จริง

ที่มา : <http://www.uintha.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5375408&Ntype=82>

จากกรณีนี้

ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ท่านจะมีวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างไร

แนวคำตอบ

แนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ แนวทางการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอดี เพื่อให้รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กรได้ทุกขณะ โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการ

ดำเนินงาน ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาของสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงควรประกอบด้วย

(1) การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแท้จริงในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใ้บุคลากร และปลูกฝังใ้บุคลากรมีทัศนคติและความตื่นตัว ที่จะนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมทั้งในการดำรงชีวิตและการทำงาน

(2) การสร้างองค์กรให้เข้มแข็งโดยยึดหลักการของความรู้ฐานะทางการเงินที่พอดี ไม่คำนึงถึงประโยชน์ตอบแทนสูงสุดจากการบริหารจัดการทรัพย์สินในความดูแล แต่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้เช่า ชุมชนและสังคมโดยรวมเป็นสำคัญ

(3) การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก อาทิเช่น หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน มูลนิธิ สมาคม และเครือข่ายประชาสังคมและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนภารกิจการพัฒนาชุมชนและสังคมไปสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

| ประเด็นการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|--|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | | | |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | | | |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | | | |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพหุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

กรณีศึกษาที่ 4 ตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงได้มีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานบุคลากรให้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานและตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและได้ทำการเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับและเว็บไซต์ของสำนักงานฯ แล้วนั้น

บทความต่อไปนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งของตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

ธเนศวร์ เจริญเมือง

มติชนรายวัน วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2549 ปีที่ 26 ฉบับที่ 1365

สังคมไทยควรขอบคุณอาณาจักรภูฏานที่ส่งตัวแทน คือ มกุฎราชกุมารจิกเม เกซาร์ นัม เกลวังชุก มาร่วมพระราชพิธีเฉลิมฉลอง การครองราชย์ 60 ปีของในหลวงในเดือนมิถุนายนที่ผ่านมา ด้วยพระจริยวัตรขององค์รัชทายาทแห่งราชวงศ์ภูฏานที่ประทับใจคนไทยจำนวนมาก และทำให้คนไทยสนใจใคร่เรียนรู้ ประเทศที่พวกเขาไม่รู้จัก สังคมไทยก็ได้เปิดหูเปิดตาเรียนรู้ว่า ขณะที่เรามีอะไร คนอื่นเขามีอะไรบ้าง และหากย้อนพิจารณาไปหลายๆด้าน ประเทศของเราเป็นประเทศใหญ่ มีความเจริญหลายด้านเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศรอบๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา และดูแลรักษาแผ่นดินนั้น สังคมไทยควรจะตระหนักว่าเรานั้น “ชั้นอนุบาล” เหลือเกินเมื่อเทียบกับภูฏาน สังคมไทยหลงทิศผิดทางในแนวทางการพัฒนาประเทศมาแล้วกว่าครึ่งศตวรรษ ภูฏาน (Bhutan) เป็นรัฐเล็กๆ เหนืออินเดียบริเวณแคว้นฮัลสัสม มีพื้นที่เพียง 47,000 ตารางกิโลเมตร (เทียบกับไทยที่มีพื้นที่ 5.13 แสนตารางกิโลเมตร) มีพลเมือง 8 แสนคน (เทียบกับไทยที่มีประชากร 62 ล้านคน จังหวัดเชียงใหม่มีประชากรประมาณ 1.5 ล้านคน) ภูฏานเสนอ “ความสุขมวลรวมแห่งชาติ” (Gross National Happiness – GHN) เป็นทั้งเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ เทียบกับประเทศอื่นๆ เกือบทั้งโลกที่ยึดถือ “เกือบทั้งโลกที่ยึดถือ “ผลิตภัณฑ์มวลรวมแห่งชาติ (Gross National Products – GNP)

ตัวแบบภูฏาน (Bhutan Model) ในกระแสโลกาภิวัตน์ ท่ามกลางการรุกของกระแสโลกาภิวัตน์ไปทั่วโลก ประเทศเล็กๆ เช่น ภูฏานกลับดำเนินการพัฒนาประเทศของตนด้วยกระบวนการที่คนอีกแบบหนึ่งที่มีลักษณะสวนทางกับกระแสการพัฒนาของทั้งโลก แต่ภูฏานก็ไม่ได้ปฏิเสธเศรษฐกิจทุนนิยม จากตะวันตกเสียทั้งหมด

รูปแบบการพัฒนาสังคมของภูฏาน ที่ต่อไปนี้จะเรียกว่า “ความสุขมวลรวมแห่งชาติ” หรือ “Gross National Happiness (GNH) ซึ่งมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง (Economic Sufficiency)
2. การรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน (Environmental Sustainability)
3. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี (Conservation of Art, culture and tradition)
4. การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) หรือธรรมาภิบาล

เพื่อที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวปรากฏเป็นจริง ผู้นำของประเทศได้ดำเนินการหลายอย่างที่ชี้ให้เห็นว่า ประเทศมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามหลักการทั้ง 4 ข้อนั้น เรียนรู้จากผู้ไปเยือน ผลสะท้อนของความโดดเด่นของบุคคลเพียง 1 คน นำไปสู่ความสนใจใคร่รู้ว่าประเทศขององคิรัชทายาทผู้นั้นเป็นอย่างไร มีสิ่งใดที่น่าสนใจและนำไปเที่ยวชมอันเป็นค่านิยมของสังคมไทยปัจจุบัน ครั้นได้ทราบคร่าวๆ ว่าแผ่นดินนั้น มีลักษณะน่าสนใจหลายประการ โดยเฉพาะที่ประเทศไทยเคยมีแล้วไม่มี กระแสความสนใจ ในราชอาณาจักรภูฏาน จึงเพิ่มขึ้นอีกหลายเท่า ว่ากันว่าบริษัทนำเที่ยวได้รับการสอบถามเกี่ยวกับการไปท่องเที่ยวประเทศดังกล่าวอย่างล้นหลาม มีรายการจองคิวเพื่อไปเยือนประเทศนี้ยาวเหยียด หนังสือที่มีหน้าปกเป็นพระฉายาลักษณ์ขององคิรัชทายาทแห่งภูฏานขายดีมาก เช่นเดียวกับหนังสือบันทึกการไปเยือนและการเรียนรู้เกี่ยวกับอาณาจักรนั้น

จนถึงเดือนสิงหาคม 2549 มีบันทึกของคนไทยที่ไปเยือนภูฏานเป็นหนังสือ 3 เล่ม ทั้งหมดนี้ปรากฏออกมาเพื่อต้อนรับกระแสความสนใจของสังคมที่มีต่อภูฏานในห้วง 3 เดือนที่ผ่านมา

1. สุลักษณ์ ศิวรักษ์ , ภูฏาน สวรรค์บนดิน, พิมพ์ครั้งที่ 3 มิถุนายน 2549, พิมพ์ครั้งแรก 2531 (ผู้เขียนไปเยือนภูฏาน 5-12 กันยายน 2531)
2. พิสมัย จันทวิมล, ภูฏาน มนต์เสน่ห์ในอ้อมกอดหิมาลัย, พิมพ์ครั้งที่ 2 สิงหาคม 2549 (ผู้เขียนไปเยือนหลายครั้งเท่าที่ปรากฏในหนังสือ คือ ปลายปี 2529, 2538, 2542)
3. ชลิสสา เดอซูซ่า, ภูฏาน...หุบเขาแห่งความฝัน, พิมพ์ครั้งแรก สิงหาคม 2549 (ผู้เขียนไปเยือน 27 ธันวาคม 2548- 2 มกราคม 2549)

โดยสรุป รัฐบาลภูฏานดำเนินการหลายด้านตามหลักการ 4 ข้อข้างต้น เช่น

1. จำกัดการค้าขายกับต่างประเทศ และจำกัดการลงทุนจากต่างประเทศ ไม่ยอมรับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแบบตะวันตก จัดทำแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เน้นการพออยู่พอกิน ไม่เน้นการพัฒนาเพื่อให้เศรษฐกิจเติบโตได้โดยเร็ว ไม่เน้นการพึ่งพิงจากภายนอก
2. จำกัดจำนวนนักท่องเที่ยวทุกๆปี ปีละไม่เกิน 5 พันคน นักท่องเที่ยวต้องเดินทางเป็นคณะ ต้องเสียค่าธรรมเนียมในการเข้าประเทศคนละประมาณ 200 เหรียญสหรัฐ ต้องใช้จ่ายหัวละ 250 เหรียญต่อวัน ชาวภูฏานที่จะมีเพื่อนต่างชาติไปเยี่ยม ต้องขออนุญาตจากรัฐบาล ปีหนึ่งแต่ละครอบครัวรับได้ไม่เกิน 2 คน
3. รักษาพื้นที่ป่าไม้ไว้อย่างน้อย 60% (ของพื้นที่ทั้งประเทศ) ห้ามสร้างอาคารสูงเกินกว่า 4 ชั้น , เก็บภาษีรถยนต์นำเข้าสูงมาก , ห้ามจำหน่ายบุหรี่ทั่วประเทศ
4. ผู้นำและประชาชนทุกวัยแต่งกายชุดประจำชาติเป็นกิจวัตร เครื่องครัดในการนับถือพุทธศาสนานิกายตันตระ (ที่ได้รับจากทิเบต) วิถีชีวิตของผู้นำและประชาชนเรียบง่าย ไม่เน้นวัตถุนิยม ไม่หรูหราฟุ่มเฟือย รัฐห้ามประชาชนใช้ถุงพลาสติก, อาคารบ้านเรือนจะต้องใช้สถาปัตยกรรมดั้งเดิม, บ้านเมืองสามารถรักษาศาสนสถาน และโบราณสถานตลอดจนศิลปะประเพณีแบบเดิมไว้เป็นส่วนใหญ่

และการมาศึกษาดูงานพัฒนาในโครงการต่างๆของไทย กระทั่งสวมเสื้อเหลืองก็คือการนำจิตใจมาน้อมคารวะสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย จิตใจของผู้นำแห่งรัฐเล็กๆ ที่ไม่เคยอยู่ในสายตาของรัฐไทยและคนไทย และปฏิบัติการเหล่านั้น ได้แสดงให้เห็นคนไทยได้เห็นแล้วอย่างหมดจด และด้วยอาณาเขตของเทคโนโลยีข่าวสารสมัยใหม่ บัดนี้ สังคมไทยก็ทราบแล้วว่ารัฐเล็กๆ เช่นนั้นได้เดินแนวทาง “ความสุขมวลรวมแห่งชาติ” มาแล้ว และยังคงจะเดินแนวทางนั้นต่อไป พวกเขายึดมั่นหลักการ 4 ข้อเพื่อพัฒนาแผ่นดินของเขา แต่ยังอุตสาหะเดินทางมาศึกษาแนวทางของเราซึ่งมีข้อเดียวและเป็น 1 ใน 4 ของเขายิ่งกว่านั้น ยังเป็นข้อที่สังคมของเราไม่ค่อยมีการปฏิบัติมากนักด้วยซ้ำ แต่สังคมไทยเล่า จะศึกษาอะไรจากเขาบ้าง หรือว่าได้แต่หลงใหลในรูปโฉมของคนบางคน, พากันไปเที่ยวชื่นชมบ้านเมืองของเขา และกลับมาเผชิญกับปัญหาเดิมๆ หรือว่ามีแต่ภาคภูมิใจ หลงใหลที่ปลื้มที่เขาเดินทางมาศึกษาเรา จนคนของเราบางคน “เกทับ” ไปว่า เศรษฐกิจพอเพียง” นั้นของเขา มีมานานก่อนประเทศอื่นๆ แล้วก็เดินทางต่อไปบนเส้นทางสายเดิมที่ผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำอีกนั้นเช่นเคย

ที่มา : <http://www.uin thai.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5376441&Ntype=82>

จากกรณีนี้

ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ท่านจะมีวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างไร

แนวคำตอบ

ตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน ควรพิจารณาจากปริมาณหรือคุณภาพของความสำเร็จในประเด็น ต่อไปนี้

- (1) พนักงานได้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน ได้แก่
 - มีการดำรงชีวิตอยู่บนความพอประมาณตามฐานะ โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือ มีเงินออมและไม่ก่อหนี้สินที่ไม่เกิดประโยชน์ แต่เป็นไปในทางฟุ้งเพื่อสุรุ่ยสุร่าย
 - มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ
 - มีการเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆโดยคำนึงถึงปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งใกล้และไกล
 - มีความขวนขวายหาความรู้ใหม่แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับความรู้ที่มีอยู่เดิมอย่างรอบคอบและเหมาะสม ให้เป็นประโยชน์กับตนเองและองค์กร รวมทั้งสังคมรอบด้าน
 - มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อ่อนน้อมถ่อมตนและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต
- (2) สำนักงานฯ สร้างความเข้มแข็งโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการกำหนด วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ได้แก่
 - มีการบริหารจัดการทรัพย์สินในความรับผิดชอบโดยไม่มุ่งเน้นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสูงสุด แต่คำนึงถึงการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างสมดุลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรอบด้าน ทั้งผู้เช่า ชุมชน และสังคม
 - มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการควบคู่ไปกับการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน
 - มีการวางแผนที่สามารถรองรับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ ดังเช่นที่เกิดขึ้นในอดีต โดยสำนักงานฯ ยังคงดำรงบทบาทในการรับใช้สถาบันพระมหากษัตริย์อย่างเหมาะสม
 - มีแผนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ในความรู้และวิทยาการใหม่ โดยมีแนวทางที่เหมาะสมให้พนักงานเพื่อพิจารณานำความรู้นั้นมาใช้อย่างรอบคอบ

- มีแผนงานที่ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีสติปัญญาในการดำรงชีวิต
- (3) สำนักงานฯ มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อร่วมมือกันในการผลักดันเพื่อการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ให้กับชุมชนและส่วนรวม ได้แก่
- มีแผนงานร่วมกับกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เครือข่ายภาคประชาสังคม ฯลฯ เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตและสภาพแวดล้อมของชุมชนเมือง
 - มีแผนงานร่วมกับหน่วยราชการในการแก้ไขปัญหาจราจร หรือแก้ไขการขาดแคลนสวนหย่อม สวนสาธารณะ
 - มีแผนการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนตระหนักในคุณค่าของการศึกษา คุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ขบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนประวัติศาสตร์ของชาติ เพื่อให้เกิดความหวงแหนในความเป็นชาติไทยและร่วมกันสืบสานสิ่งดีงามทั้งหลายทั้งปวงให้อยู่คู่ประเทศและสังคมไทยอย่างยั่งยืน
 - มีแผนการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ ตลอดจนอาคารที่มีคุณค่าทั้งทางสถาปัตยกรรมหรือคุณค่าทางประวัติศาสตร์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนไทยทุกวัย ช่วยกันดูแลรักษาต่อไป
 - มีแผนการทำนุบำรุงด้านศาสนา โดยเฉพาะวัดวาอารามที่มีความเกี่ยวข้องกับสถาบันพระมหากษัตริย์

| ประเด็นการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|---|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | | | |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | | | |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | | | |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

กรณีศึกษาที่ 5 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจัดตั้งคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง
ขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแก่สาธารณชน โดยผ่านโครงการและกิจกรรมที่กระบวนการ
เรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย ตามลักษณะกลุ่มเป้าหมายจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ
ภาคเอกชน และภาคการศึกษา

เมื่อปี พ.ศ. 2552 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้จัดทำหนังสือ “มันพัฒนา บน
เส้นทางแห่งความยั่งยืน” ขึ้น เพื่อบันทึกประสบการณ์อันมีค่า ความภาคภูมิใจ ความคืบหน้าและ
พัฒนาการในการดำเนินงาน เผยแพร่สู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกภาคส่วน เป็นการต่อยอดจากหนังสือ
“ยั่งยืนด้วยความพอเพียง” ที่ได้จัดทำขึ้นก่อนหน้านี้ เนื่องในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัวฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ในปีพุทธศักราช 2549 สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงได้ถือ
โอกาสอันเป็นมหามงคลนี้ รวบรวมบทบาท ภารกิจที่ภาคภูมิใจ และถ่ายทอดเจตนารมณ์ในการ
ดำเนินงานตามแนวทาง “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปสู่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกภาคส่วนอย่างเป็น
รูปธรรมผ่านเรื่องราวตัวอย่างซึ่งได้คัดสรรมาเป็นอย่างดี และได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรไว้ว่า
บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ควรตระหนักและมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

บทความต่อไปนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งของการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

กรณีศึกษาที่ 5 การจัดการความรู้ในเศรษฐกิจพอเพียง

พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์

กรุงเทพธุรกิจ วันอังคารที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549

การจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เป็นคำที่ได้รับความสนใจไม่น้อย ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรธุรกิจต่างตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ในองค์กรเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และได้พยายามศึกษาถึงวิธีการในการสร้าง และรักษา สินทรัพย์ประเภทดังกล่าวไว้ในกิจการ จนกลายเป็นศาสตร์แขนงที่มีการค้นคว้าและมีการสร้าง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวอย่างมากมาย คำที่เกี่ยวข้องในศาสตร์ของการจัดการความรู้ มักจะประกอบไปด้วยคำว่า ข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ และปัญญา ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกัน ออกไป ข้อมูล (Data) คือ ข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง ที่ยังไม่ผ่านการ วิเคราะห์ สำหรับใช้เป็นหลักอนุมานหาความจริงหรือการคำนวณ สารสนเทศ (Information) คือ ข่าวสาร หรือข้อมูลที่ถูกจัดรูปเพื่อการแสดงหรือการชี้แจง สำหรับนำไปใช้วิเคราะห์และการ คำนวณ

ความรู้ (Knowledge) คือ เนื้อความ หรือสารสนเทศที่ผ่านการถอดความ ผ่าน กระบวนการคิดและเข้าใจ เป็นข้อมูลที่ถูกจดจำในรูปของประสบการณ์ ปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ปราศจากอคติและความคิดเห็น มีความเที่ยงตรง ไม่ เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ในทางธุรกิจ การใช้เทคโนโลยีกับการบริหารจัดการข้อมูล และ สารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล การใช้ซอฟต์แวร์กับการ จัดการสารสนเทศและการคำนวณต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จนถึงกับมีศาสตร์แขนง ใหม่ที่เรียกว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology – IT) คุณประโยชน์ที่ได้รับจาก ศาสตร์แขนงนี้ ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมหาศาลกับระบบเศรษฐกิจ เกิดการเคลื่อนย้ายจาก เศรษฐกิจยุคอุตสาหกรรม มาสู่เศรษฐกิจยุคสารสนเทศอย่างเต็มรูปแบบในทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไร ก็ดี การขยายขอบเขตของการใช้เทคโนโลยีกับความรู้ นั้น มีการพัฒนาอยู่ในระดับจำกัด แม้ เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์จะเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็วและมีได้เป็นอุปสรรคต่อ การพัฒนา ถึงกับมีความพยายามที่จะบริหารจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีเป็น องค์ประกอบหลัก แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าใดนัก สาเหตุที่แท้จริง คือ ด้วยคุณสมบัติของตัว ความรู้เอง ที่ต้องอาศัยกระบวนการทางความคิด (Thinking) ที่มีอยู่ในตัวคนหรือสิ่งมีชีวิตเท่านั้น นอกเหนือจากความจำ (Memory) และการประมวลผล (Computing) ซึ่งสามารถใช้คอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ช่วยเหลือสนับสนุนได้ ด้วยเหตุนี้ เทคนิคการจัดการความรู้ในระยะหลัง จึงดำเนิน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ระหว่างคนสู่คนเป็นหลัก ผ่านทางกลไกต่างๆที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการปฏิบัติ

(Community of Practice) หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือบทสนทนา (Dialogue) เป็นต้น โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบรอง ยังไม่ครอบคลุมถึงขั้นปัญญา (Wisdom) ความรู้ในฐานะที่เป็นเงื่อนไขในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แม้ว่าการอธิบายถึงคุณลักษณะและเงื่อนไขในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะใช้คำว่าความรู้ อันเป็นที่ตกลง และเข้าใจกันทั่วไป แต่หากพิจารณาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้ทรงพระกรุณาปรับปรุงแก้ไข และพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้นำไปเผยแพร่พร้อมอย่างละเอียดกลับพบว่า “ความรอบรู้” ซึ่งกินความมากกว่าคำว่า “ความรู้” คือ นอกจากจะต้องอาศัยความรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับงานที่จะทำแล้ว ยังจำเป็นต้องมีความรู้ในเชิงกว้าง ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะทำทั้งหมด โดยเฉพาะที่พระองค์ท่านทรงเน้น คือระบบชีวิตของคนไทย อันได้แก่ ความเป็นอยู่ ความต้องการ วัฒนธรรม และความรู้สำนึกคิดโดยเบ็ดเสร็จ จึงจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ การนำองค์ประกอบด้านความรู้ในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในทางธุรกิจ จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงความรู้ ที่เกี่ยวข้องกั่มิติทางเศรษฐกิจ ที่คำนึงถึงความอยู่รอด กำไร หรือการเจริญเติบโตของกิจการแต่เพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกั่มิติทางสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ สอดคล้องตามหลัก “การไม่ติดตำรา” เช่น ไม่ควรนำเอาความรู้จากภายนอกหรือจากต่างประเทศ มาใช้กับประเทศไทยโดยไม่พิจารณาถึงความแตกต่างในด้านต่างๆ อย่างรอบคอบระมัดระวัง หรือไม่ควรผูกมัดกับวิชาการ ทฤษฎี และเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทยและสังคมไทย ยิ่งไปกว่านั้น “ความรู้” ที่ปรากฏในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังประกอบไปด้วย “ความระลึกรู้” (สติ) กับ “ความรู้ชัด” (ปัญญา) ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่วิชาการหรือทฤษฎีในตะวันตกที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ยังไม่ครอบคลุมถึง หรือยังไม่พัฒนา ก้าวหน้าไปถึงขั้นดังกล่าว จึงไม่มีแนวคิดหรือเครื่องมือทางการบริหารจัดการความรู้ใดๆ ที่มีความละเอียดลึกซึ้งเท่าที่ปรากฏอยู่ในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอีกแล้ว

ที่มา : <http://www.uintha.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5376417&Ntype=82>

จากกรณีนี้

ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ท่านจะมีวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร

แนวคำตอบ

แนวทางในการพัฒนาให้สำนักงานทรัพย์สินฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรเป็นดังนี้

แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

- (1) สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม
- (2) สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับมีความใฝ่รู้ รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตของพนักงาน มีความกระตือรือร้นที่จะสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐานของการนำความรู้มาใช้
- (3) พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ อาจเป็นการเรียนรู้โดยตรงจากงาน การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในสำนักงานทรัพย์สินฯ และภายนอก แล้วสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ไม่ย่อท้อเมื่อพบกับอุปสรรค
- (4) ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของคนทั้งองค์กร เพื่อรวมพลังให้การดำเนินงานในทุกๆ หน่วยงาน
- (5) ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นหมู่คณะ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ปัญหา อย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง
- (6) ส่งเสริมให้พนักงานสามารถคิดอย่างเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงความรู้ ข้อมูล และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
- (7) ส่งเสริมการออมของพนักงาน และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงตามฐานานุรูป รวมทั้งให้ตระหนักถึงผลร้ายของการก่อหนี้ที่ไม่จำเป็นหรือที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว

แนวทางในการพัฒนาองค์กร

- (1) จัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของสำนักงานทรัพย์สินฯ
- (2) จัดระบบงานและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน และเชื่อมโยงให้ร่วมมือระหว่างกัน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้หัวหน้างานแต่ละ

ระดับ สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาหรือเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ

- (3) จัดให้กระบวนการในการคัดเลือกเพื่อรับพนักงานใหม่ ได้คนที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและสถาบันกษัตริย์ มีความรู้ตรงกับงานที่ต้องการให้ทำ
- (4) จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- (5) คัดเลือกผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยควรประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญๆ คือ มีสติปัญญา มีสัจจะ มีมนุษยธรรม กล้าหาญ และมีระเบียบวินัย บริหารงานและคนได้ สามารถมองด้านของประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นพร้อมๆ กับมองด้านของความสูญเสียเสมอ ในการตัดสินใจ รวมทั้งจัดหาโค้ชเพื่อเสริมความสามารถของผู้นำให้เพิ่มพูนขึ้น
- (6) ปรับปรุงการทำงานด้านบริการให้เกิดความเป็นเลิศ ทั้งในด้านการต้อนรับ ดูแลเอาใจใส่ การชี้แจงข้อสงสัยของผู้เช่าและผู้มาติดต่อ ให้ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจ
- (7) ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ให้สามารถตอบสนองการขอรับบริการหรือการบริการจัดการการให้เช่าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- (8) มีแผนงานและแผนการปฏิบัติที่นำไปสู่การบริหารงานอสังหาริมทรัพย์ในอัตราค่าเช่าที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลักษณะการใช้ประโยชน์ของการนำสถานที่เช่าไปใช้ โดยไม่เกิดความเหลื่อมล้ำของอัตราค่าเช่า
- (9) ปรับปรุงระบบงานสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานของทุกหน่วยงานภายในองค์กร ให้สามารถใช้ข้อมูลกลางที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน มีความแม่นยำ รวดเร็ว
- (10) มีแผนงานและงบประมาณ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับชุมชน ทั้งที่ตั้งอยู่บนพื้นที่ของสำนักงานทรัพย์สินฯ และนอกพื้นที่

| ประเด็นการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|---|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | | | |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | | | |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | | | |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

กรณีศึกษาที่ 6 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานและตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ และได้ทำการเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบผ่านทางแผ่นพับและเว็บไซต์ของสำนักงานฯ แล้วนั้น บทความต่อไปนี้เป็นตัวอย่างหนึ่งของตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ

ประชาชาติธุรกิจ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2550 ปีที่ 30 ฉบับที่ 3861 (3061)

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย หรือ ยูเอ็นดีพี (UNDP) ได้จัดทำรายงาน “การพัฒนาระดับประเทศ” มาแล้วกว่า 400 ฉบับ ใน 135 ประเทศทั่วโลก สำหรับประเทศไทยเคยมีรายงานการพัฒนาคอนปี 2546 ในหัวข้อ “การเสริมสร้างพลังชุมชน กับการพัฒนาคน” และปี 2550 ได้จัดทำขึ้นในหัวข้อ “เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน” เป็นรายงานที่นำเสนอแนวพระราชดำริ เกี่ยวกับการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช ซึ่งเป็นปรัชญาในการพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ เพื่อเผยแพร่ต่อผู้อ่านในประเทศอื่นทั่วโลก ในรายงานระบุว่าปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ของในหลวง มีความสำคัญยิ่งต่อโลกในยุคนี้ ซึ่งมีความผันผวนทางเศรษฐกิจสูง มีปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและภาวะโลกร้อนซึ่งทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเสนอแนวทางสำหรับการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและภาวะโลกร้อนซึ่งทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเสนอแนวทางสำหรับการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ซึ่งเป็นทางเลือกที่โลกกำลังมองหาเพื่อทดแทนการพัฒนาแบบไม่ยั่งยืนที่เป็นอยู่ขณะนี้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาคนต่างให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ เน้นความอยู่ดีมีสุขมากกว่าความร่ำรวย โดยมีความยั่งยืนเป็นหัวใจสำคัญ ทั้ง 2 แนวทางเห็นว่าต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ และการส่งเสริมให้ทุกคนในสังคมสามารถที่จะพัฒนาได้เต็มที่ตามศักยภาพของตน นอกจากนี้ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังเพิ่มมิติการพัฒนาด้านพื้นฐานจิตใจและคุณธรรมของคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพระเกียรติคุณ พระราชหฤทัยอันบริสุทธิ์ และความมุ่งมั่นของในหลวงต่อการพัฒนาคน

เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิปฏิบัติที่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดย ตลอดนานกว่า 25 ปี และเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตที่ชุมชนในชนบท จำนวนมากปฏิบัติต่อเนื่องกันมาตั้งแต่อดีต ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีกระบวนการขับเคลื่อนให้ ปรัชญานี้เป็นปรัชญานำทางการพัฒนาของประเทศไทย เพื่อปรับทิศทางและแนวทางการพัฒนาให้ เกิดความสมดุลยิ่งขึ้น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ได้พูดถึงวิธีการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่พูดถึง กรอบคิดในการตัดสินใจเพื่อการให้การพัฒนาก่อประโยชน์ที่สุดต่อทุกคน จากมุมมองของ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพึ่งตนเองได้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดสำหรับอนาคตที่ มั่นคง การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเกิดจากกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน และต้องเป็นการ ระเบิดจากภายในมากกว่าการผลักดันจากภายนอก การดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงให้เกิดผลสำเร็จ จะต้องอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการ ในการประเมินความเป็นไปได้ ต่างๆและการตัดสินใจ ได้แก่ การเลือกทางสายกลางด้วยหลักความพอประมาณและหลีกเลี่ยงการ กระทำที่สุดโต่ง ความมีเหตุผลและรอบคอบเกี่ยวกับสิ่งที่กระทำ ตลอดจนผลที่จะตามมาอย่างถ่อง แท้ และตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง และความจำเป็นที่ต้องหามาตรการป้องกันและดูแล ผลกระทบ นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องที่สำคัญได้แก่ ความรอบรู้และการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ความซื่อสัตย์สุจริตและความวิริยะอดทน

เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน

แนวคิดในเรื่องการพัฒนาคนของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ กับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสอดคล้องกันหลายประการ ทั้ง 2 แนวคิดมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การ พัฒนาคนบนฐานความเชื่อการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาสในการที่จะ ปรับปรุงตนเอง และพัฒนาศักยภาพให้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสรีภาพและมี ศักดิ์ศรี ทั้ง 2 แนวทางมีความเชื่อว่าการพัฒนาต้องมีความยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติ และ ใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง แต่เศรษฐกิจพอเพียงมีความแตกต่างจากแนวทางการ พัฒนาคนอยู่ 2 ประการที่สำคัญ ได้แก่

ประการแรก เศรษฐกิจพอเพียงเสนอแนะกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 3 ข้อที่ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน และตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ความ ยั่งยืน สุขอนามัยที่ดี ชีวิตยืนยาว การมีความรู้ การมีสิทธิอำนาจ และการมีอยู่ดีมีสุขของคน

หลักการเหล่านี้สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับ ตั้งแต่การจัดการฟาร์มขนาดเล็ก จนถึงการบริหารธุรกิจต่างๆหรือกระทั่งการจัดทำแผนพัฒนาประเทศ

ประการที่สอง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพื้นฐานจิตใจ และคุณธรรม โดยถือว่าการพัฒนาพื้นฐานจิตใจของคนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาในทุกๆด้านที่แยกออกจากกันไม่ได้ ผู้ปฏิบัติตนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงต้องมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริต และความวิริยะพากเพียร การใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงคือการฝึกวินัยที่มีรางวัลตอบแทนอยู่ในตัวเอง ในระดับบุคคลก็คือความคิดและจริยธรรมที่เข้มแข็งขึ้น ส่วนในระดับองค์กร เศรษฐกิจพอเพียงทำให้เกิดวัฒนธรรมที่เชิดชูคุณธรรม และส่งเสริมความเกื้อกูลกันในองค์กร

ที่มา : <http://www.uintha.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5378236&Ntype=82>

จากกรณีนี้

ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินฯ ท่านจะมีวิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯอย่างไร

แนวคำตอบ

ควรจะเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จในด้านคุณภาพขององค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (1) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของกาช
ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และสามารถนำความรู้นั้นมาใช้โดยตระหนักถึง
แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (2) การเป็นองค์กรที่มีการปรับกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ให้สอดคล้องกับสภาพ
เศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (3) การเป็นองค์กรที่พนักงานทุกคน มีความรับรู้ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานฯ
รวมทั้งมีความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์นั้น
- (4) การเป็นองค์กรที่ส่งเสริมพนักงานที่ดี ลงโทษพนักงานที่ไม่ดีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- (5) การเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานทุกคน มีความซื่อสัตย์ สุจริต อ่อนน้อมถ่อมตน เสียสละ
และไม่เอาเปรียบผู้อื่น ตลอดจนมีความเพียรพยายามในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดย
ไม่ย่อท้อ
- (6) การเป็นองค์กรที่มีพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการทำงานเป็น
ทีม โดยไม่ถือดีหรือเอาแต่ตนเองเป็นที่ตั้ง

- (7) การเป็นองค์กรที่พนักงานทุกคนกล้าที่จะเรียนรู้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานและสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
- (8) การเป็นองค์กรที่พนักงานทุกคน ผู้นำทุกระดับ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์และการเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจของแต่ละคน แต่ละหน่วยย่อย มาใช้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

| ประเด็นการประเมิน | ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ | | |
|---|-------------------------|----------|-------------|
| | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ | | | |
| 2. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | |
| 3. ความยาวของเนื้อหาเหมาะสม | | | |
| 4. ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม | | | |
| 5. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหา | | | |
| 6. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพุทธิพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ข้าพเจ้า..... ได้ทำการประเมินความเหมาะสมของกรณีศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเรียบร้อยแล้วและเห็นควรว่า

- กรณีศึกษาทั้งหมดมีความเหมาะสมดีแล้ว
- กรณีศึกษาทั้งหมดมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ

()

วันที่

แบบประเมินคุณภาพเว็บไซต์ และคู่มือการใช้เว็บไซต์
สำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้
 กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
 DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE
 LEARNING MODEL USING CASE-BASED LEARNING
 TO ENHANCE COGNITIVE DOMAIN AND ADOPTION
 OF LEARNING ORGANIZATION CONCEPT BASED
 ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR THE
 CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ

ผู้วิจัย

นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง

สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินคุณภาพเว็บไซต์ และคู่มือการใช้เว็บไซต์
สำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา
พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

แบบประเมินชุดนี้ใช้สำหรับประเมินคุณภาพเว็บไซต์และคู่มือการใช้เว็บไซต์ สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินคุณภาพเว็บไซต์

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้เว็บไซต์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาโครงสร้างเว็บไซต์ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และหากท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------|
| 5 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 แบบประเมินคุณภาพเว็บไซต์

| ประเด็นการประเมิน | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | ด้านเนื้อหา | | | | | |
| 1. เนื้อหาที่นำเสนอตรงและครอบคลุมตามจุดประสงค์การเรียนรู้ | | | | | | |
| 2. การเรียงลำดับเนื้อหา มีความเหมาะสม | | | | | | |
| 3. โครงสร้างของเนื้อหาชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง | | | | | | |
| 4. เนื้อหา มีความความทันสมัย | | | | | | |
| 5. ความยาวของเนื้อหาในแต่ละตอนเรียนเหมาะสม | | | | | | |
| 6. ใช้ภาษาถูกต้อง เหมาะสมกับระดับผู้เรียน | | | | | | |
| 7. การยกตัวอย่างสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับผู้เรียน | | | | | | |
| 8. กรณีศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ | | | | | | |
| 9. กรณีศึกษาสัมพันธ์กับเนื้อหา | | | | | | |
| 10. กรณีศึกษาสามารถพัฒนาพฤติพิสัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เรียนได้ | | | | | | |
| 11. ความเหมาะสมของแผนกำกับกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน | | | | | | |
| ด้านการออกแบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน | | | | | | |
| 1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน | | | | | | |
| 2. ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบระบบบริหารจัดการเรียนการสอน (Learning Management System: LMS) | | | | | | |
| 3. การออกแบบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน | | | | | | |
| 4. การออกแบบส่งเสริมความร่วมมือในการเรียนระหว่างผู้เรียน (Collaborative Learning) | | | | | | |
| 5. กลยุทธ์การนำเสนอดึงดูดความสนใจ | | | | | | |
| 6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนควบคุมลำดับการเรียนรู้ที่เหมาะสม | | | | | | |
| 7. มีแบบฝึกปฏิบัติหรือแบบฝึกหัดและการประเมินผลที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ | | | | | | |
| 8. มีการป้อนกลับ (Feedback) เพื่อเสริมแรงอย่างเหมาะสม | | | | | | |

| ประเด็นการประเมิน | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 9. การออกแบบผังโครงสร้างเว็บไซต์ (Flow Chart) มีความเหมาะสม | | | | | | |
| 10. การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารายอมรับ | | | | | | |
| 11. การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาพหุพิสัย | | | | | | |
| ด้านระบบบริหารจัดการเรียนการสอน | | | | | | |
| 1. ความสะดวก รวดเร็วและง่ายในการสมัครสมาชิกและเข้าสู่ระบบ (Login) | | | | | | |
| 2. ความเสถียรของระบบ (Stable) | | | | | | |
| 3. ความรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลในแต่ละหน้าจอ | | | | | | |
| 4. ความสะดวกในการใช้งานหน้าจอ (User Friendly) | | | | | | |
| 5. การออกแบบหน้าจอมีความคิดสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 6. ขนาดตัวอักษร ภาพกราฟิก และภาพเคลื่อนไหว มีความเหมาะสม | | | | | | |
| 7. ความสะดวกในการเข้าถึง แก้ไข และบันทึกข้อมูล | | | | | | |
| 8. การออกแบบหน้าจอมีส่วนที่เหมาะสมและสวยงาม | | | | | | |
| 9. ปุ่ม (Button) สัญลักษณ์ (Icon) การเชื่อมโยง (Hyperlink, Hypertext) มีความชัดเจน ถูกต้องและสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม | | | | | | |
| 10. ความสะดวก รวดเร็วและง่ายในการใช้เครื่องมือสื่อสาร ได้แก่ ห้องสนทนา (chat room) กระดานเสวนา (webboard) และ เว็บบล็อก (weblog) | | | | | | |
| 11. ความสะดวก รวดเร็วและง่ายในการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนและรายงานผลการเรียนของผู้เรียนด้วยตนเอง | | | | | | |
| 12. ความสะดวก รวดเร็วและง่ายในการปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน | | | | | | |

ตอนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้เว็บไซต์

| ประเด็นการประเมิน | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. หน้าปก | | | | | | |
| 2. ภาษา | | | | | | |
| 3. ตัวอักษร | | | | | | |
| 4. ภาพ | | | | | | |
| 5. คำอธิบาย | | | | | | |
| 6. คำอธิบายสอดคล้องกับภาพประกอบ | | | | | | |
| 7. ตำแหน่งการจัดวางภาพและคำอธิบาย | | | | | | |
| 8. การจัดรูปเล่ม เช่น การออกแบบ และจำนวนหน้า | | | | | | |
| 9. เนื้อหา | | | | | | |
| 10. ความต่อเนื่องของเนื้อหา | | | | | | |

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ลงชื่อ

()

ผู้ประเมิน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาประเมินความเหมาะสมของ
 ระบบบริหารจัดการเรียนการสอน (Learning Management System)

อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

นายคนัยกิติ์ สุขสว่าง ผู้วิจัย

โทรศัพท์ 081 870 0005

แบบประเมินผลงานจากกรณีศึกษา

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การประเมินผลงานที่ได้ในแต่ละขั้นตอน

คำชี้แจง โปรดประเมินผลงานที่ได้ที่ได้ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การจำ
2. การเข้าใจ
3. การนำไปใช้
4. การวิเคราะห์
5. การประเมินค่า
6. การสร้างสรรค์

โดยมีเกณฑ์การประเมินผลงาน ดังนี้

3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพของงานตามเกณฑ์ในระดับดี

2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพของงานตามเกณฑ์ในระดับพอใช้

1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพของงานตามเกณฑ์ในระดับควรปรับปรุง

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ระครอง กรรณสูต, 2538)

2.34 – 3.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพผลงานตามเกณฑ์ในระดับดี

1.67 – 2.33 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพผลงานตามเกณฑ์ในระดับพอใช้

1.00 – 1.66 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพผลงานตามเกณฑ์ในระดับควรปรับปรุง

กรณีศึกษาที่.....

| ชั้นที่ | พุทธิพิสัย | ลักษณะผลงาน | | | คุณภาพที่ได้ |
|---------|------------|--|--|---|--------------|
| | | 3 คะแนน | 2 คะแนน | 1 คะแนน | |
| 1 | การจำ | 1. สามารถ บอก/ บรรยาย/ระบุ/ เขียน/แสดง ได้ 2. การบันทึกมี ความ ถูกต้อง ได้ใจความ และครบถ้วน | 1. สามารถ บอก/ บรรยาย/ระบุ/ เขียน/แสดง ได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ | 1. สามารถ บอก/ บรรยาย/ระบุ/ เขียน/แสดง ได้ 2. การบันทึกมี ความ ถูกต้อง | |
| 2 | การเข้าใจ | 1. สามารถอธิบาย/ เทียบเคียง/สรุป/ แปลความ ได้ 2. การบันทึกมี ความ ถูกต้อง ได้ใจความ และครบถ้วน | 1. สามารถอธิบาย/ เทียบเคียง/สรุป/ แปลความ ได้ 2. การบันทึกมี ความ ถูกต้อง ได้ใจความ | 1. สามารถอธิบาย/ เทียบเคียง/สรุป/ แปลความ ได้ 2. การบันทึกมี ความ ถูกต้อง | |
| 3 | การนำไปใช้ | 1. สามารถดัดแปลง/ ประยุกต์ไปใช้ได้ 2. การบันทึกมี ความถูกต้อง ได้ใจความ และครบถ้วน | 1. สามารถดัดแปลง/ ประยุกต์ไปใช้ได้ 2. การบันทึกมี ความถูกต้อง ได้ใจความ | 1. สามารถดัดแปลง/ ประยุกต์ไปใช้ได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง | |

| ชั้นที่ | พุทธิพิสัย | ลักษณะผลงาน | | | คุณภาพที่ได้ |
|---------|---------------|--|---|---|--------------|
| | | 3 คะแนน | 2 คะแนน | 1 คะแนน | |
| 4 | การวิเคราะห์ | 1. สามารถวิเคราะห์/เปรียบเทียบ/หาความแตกต่างได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ และครบถ้วน | 1. สามารถวิเคราะห์/เปรียบเทียบ/หาความแตกต่างได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ | 1. สามารถวิเคราะห์/เปรียบเทียบ/หาความแตกต่างได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง | |
| 5 | การประเมินค่า | 1. สามารถเลือก/ตัดสิน/ประเมินได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ และครบถ้วน | 1. สามารถเลือก/ตัดสิน/ประเมินได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ | 1. สามารถเลือก/ตัดสิน/ประเมินได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง | |
| 6 | การสร้างสรรค์ | 1. สามารถเสนอแนวทาง/กำหนดแนวทาง/ผลิตงานได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ และครบถ้วน | 1. สามารถเสนอแนวทาง/กำหนดแนวทาง/ผลิตงานได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง ได้ใจความ | 1. สามารถเสนอแนวทาง/กำหนดแนวทาง/ผลิตงานได้ 2. การบันทึกมีความ ถูกต้อง | |

**แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นของผู้เรียนต่อการเรียนตามรูปแบบ
การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา
เพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. อายุงาน
 น้อยกว่า 5 ปี 5- 10 ปี
 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี
5. ท่านเคยเรียนบนเว็บไซต์มาก่อนหรือไม่
 เคย ไม่เคย

คำชี้แจงตอนที่ 2-4

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 การเตรียมการก่อนการเรียนการสอน

| กิจกรรมการเรียนการสอน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---------------------------------------|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 1. การปฐมนิเทศ | | | | | |
| 2. การลงทะเบียนและการฝึกใช้เครื่องมือ | | | | | |
| 3. การจัดกลุ่มผู้เรียน | | | | | |
| 4. การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) | | | | | |

ตอนที่ 3 การจัดกระบวนการเรียนการสอน

| กิจกรรมการเรียนการสอน | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| การพัฒนาการยอมรับนวัตกรรม | | | | | |
| - การให้ความรู้ | | | | | |
| - การสร้างแรงจูงใจ | | | | | |
| การพัฒนาพฤติพิสัย | | | | | |
| กรณีศึกษาที่ 1 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | |
| กรณีศึกษาที่ 2 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ | | | | | |
| กรณีศึกษาที่ 3 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| กรณีศึกษาที่ 4 ตัวชี้วัดในการดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ | | | | | |
| กรณีศึกษาที่ 5 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| กรณีศึกษาที่ 6 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสำนักงานทรัพย์สินฯ | | | | | |

ตอนที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

| รายการประเมิน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| 1. ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | |
| 2. ประสบการณ์ในการเรียนรู้รูปแบบใหม่ | | | | | |
| 3. มีกิจกรรมและเครื่องมือในการเรียนที่หลากหลาย | | | | | |
| 4. มีพัฒนาการทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์เพิ่มมากขึ้น | | | | | |
| 5. พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 6. การคิดวิเคราะห์ และประเมินกรณีศึกษา | | | | | |
| 7. เข้าใจนโยบายการพัฒนางานของสำนักงานฯ | | | | | |
| 8. มีความกระตือรือร้นในการใช้งานคอมพิวเตอร์มากขึ้น | | | | | |
| 9. มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นผ่านการทำงานกลุ่ม | | | | | |
| 10. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ | | | | | |

แบบประเมินรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อ
พัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์

DEVELOPMENT OF AN E-COLLABORATIVE LEARNING MODEL
USING CASE-BASED LEARNING TO ENHANCE COGNITIVE
DOMAIN AND ADOPTION OF LEARNING ORGANIZATION
CONCEPT BASED ON SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY FOR
THE CROWN PROPERTY BUREAU'S OFFICIALS

| | |
|---------------------------------|--|
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ ดร.กิดานันท์ มลิทอง |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ |
| ผู้วิจัย | นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

**แบบประเมินรับรองรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิด
องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**

ชื่อผู้รับรองรูปแบบ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

การประเมินรับรองความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา กระบวนการรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา และการวัดและประเมินผล โดยท่านสามารถพิจารณารายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาได้จากแบบที่ส่งมาพร้อมกันนี้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------|
| 5 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 1 รายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

| รายละเอียดของรูปแบบ | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. วัตถุประสงค์ ที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษา มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อันประกอบด้วยระบบโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์, อินเทอร์เน็ต, e-mail, chat และ weblog มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 3. บุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 4. ปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร 2. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ และ 3. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการกับเนื้อหาของกิจกรรม มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 5. การประเมินผล ประกอบด้วย 1. การประเมินผลการยอมรับ 2. การประเมินผลการพัฒนาพุทธิพิสัย | | | | | | |
| 6. สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1. แรงจูงใจ 2.บรรยากาศ มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |

ตอนที่ 2 รายละเอียดของรูปแบบในส่วนของขั้นตอนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
อิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์

| รายละเอียดของรูปแบบ | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|---|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. กิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 1.1 การปฐมนิเทศ | | | | | | |
| 1.2 การลงทะเบียนและการฝึกใช้เครื่องมือ | | | | | | |
| 1.3 การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) | | | | | | |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับกิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนรู้ร่วมกันฯ | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| รายละเอียดของรูปแบบ | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 2. กิจกรรมที่ใช้ในขั้นการเรียนรู้ร่วมกันฯ มีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 2.1 การพัฒนาการยอมรับ (adoption) | | | | | | |
| 2.1.1 การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) | | | | | | |
| 2.1.2 การให้ความรู้ (knowledge) | | | | | | |
| 2.1.3 การสร้างแรงจูงใจ (persuasion) | | | | | | |
| 2.1.4 การทำแบบทดสอบหลังเรียน (post-test) | | | | | | |

| รายละเอียดของรูปแบบ | ระดับความเหมาะสม | | | | | หมายเหตุ |
|--|------------------|---|---|---|---|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 2.2 การพัฒนาพุทธิพิสัย (cognitive domain) | | | | | | |
| 2.2.1 การทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) | | | | | | |
| 2.2.2 การจำ (remember) | | | | | | |
| 2.2.3 การเข้าใจ (understand) | | | | | | |
| 2.2.4 การประยุกต์ใช้ (apply) | | | | | | |
| 2.2.5 การวิเคราะห์ (analyze) | | | | | | |
| 2.2.6 การประเมิน (evaluate) | | | | | | |
| 2.2.7 การสร้างสรรค์ (create) | | | | | | |
| 2.2.8 การทำแบบทดสอบหลังเรียน (post-test) | | | | | | |
| 3. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับใด | | | | | | |
| 3.1 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับในระดับใด | | | | | | |
| 3.2 องค์ประกอบ ขั้นตอนของกิจกรรมรูปแบบการ เรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาพุทธิพิสัยในระดับใด | | | | | | |
| 3.3 รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ กรณีศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ จริงในระดับใด | | | | | | |
| <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนา พุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> | | | | | | |

ข้าพเจ้า..... ได้ทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้
ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาพุทธิพิสัยและการยอมรับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เรียบร้อยแล้ว
และเห็นควรว่า

- รูปแบบมีความเหมาะสมดีแล้ว
- รูปแบบมีความเหมาะสม แต่ควรปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ

()

วันที่

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก

นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง ผู้วิจัย

โทรศัพท์ 081 8700005

ภาคผนวก ง

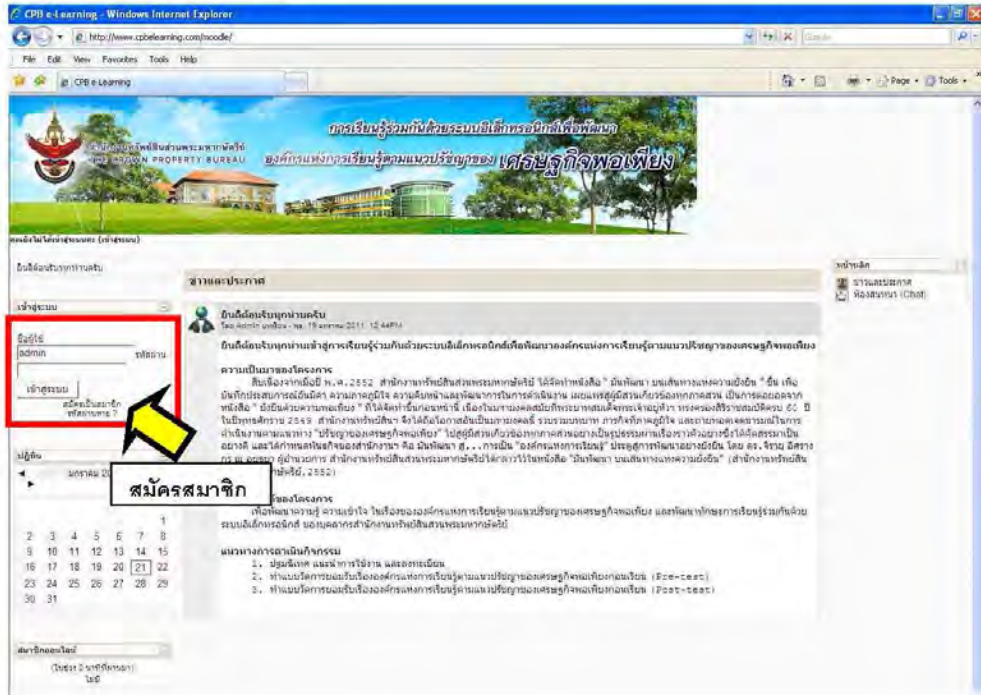
ตัวอย่างคู่มือ เครื่องมือ ภาพกิจกรรมและผลงาน

คู่มือการใช้งาน
ระบบการเรียนรู้ร่วมกันอิเล็กทรอนิกส์
e-collaborative Learning
เรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

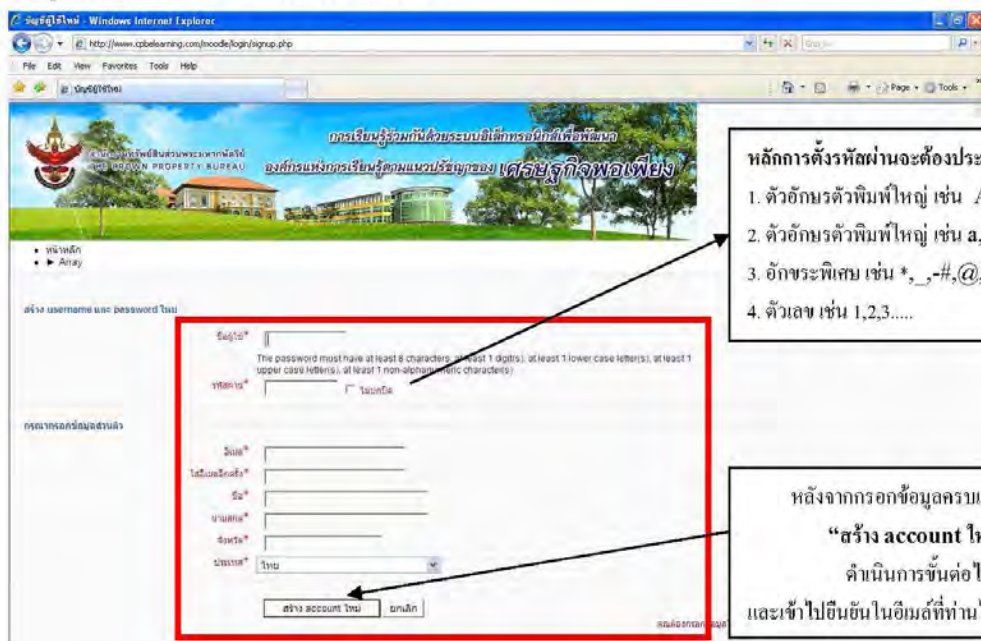
เข้าสู่เว็บไซต์ www.cpbelearning.com ดึงภาพ และกดปุ่ม “เข้าสู่เว็บไซต์”



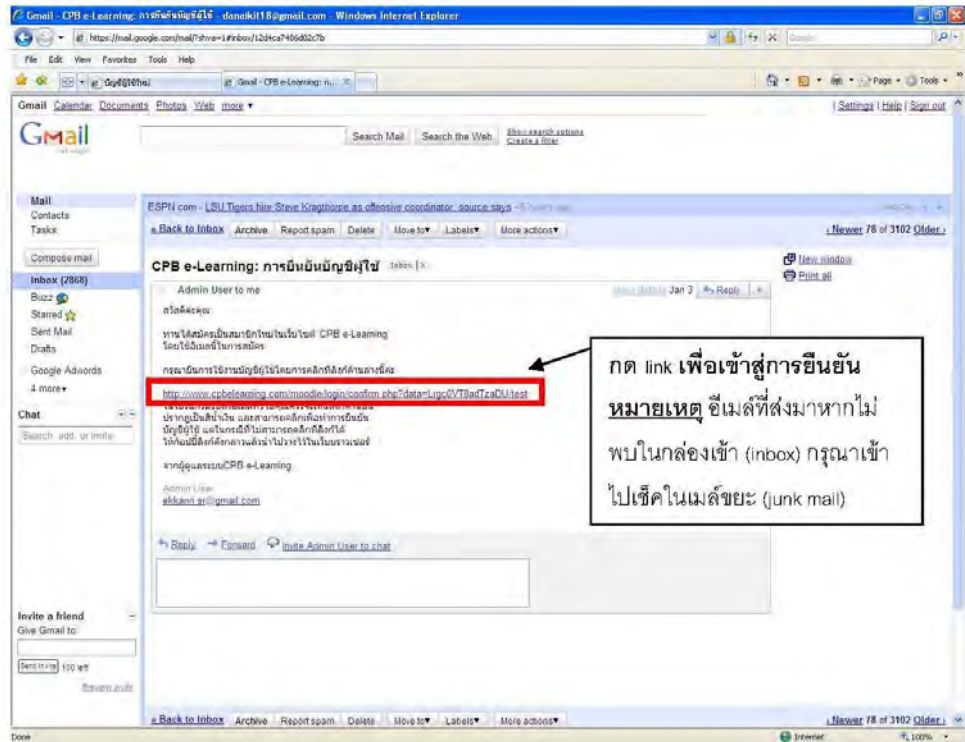
เข้าสู่หน้าแรก → สมัครสมาชิก



เข้าสู่หน้าลงทะเบียน → กรอกรายละเอียด



ตัวอย่างการยืนยันการสมัครในอีเมล



การแก้ไขข้อมูลส่วนตัว

Click ที่ชื่อตนเองใน ส่วนของ สมาชิกออนไลน์



ท่านสามารถเปลี่ยนรหัสผ่านได้จากตรงนี้

การข้อความถึงสมาชิกท่านอื่นๆได้ตรงนี้

ข้อความ

1

รายชื่อติดต่อ ค้นหา การตั้งค่า

รายชื่อติดต่อของคุณยังว่างอยู่

หากต้องการส่งข้อความถึงสมาชิกชื่อเต็มชื่อ ให้ใช้แท็บ ค้นหาค้นหา

หน้านี้จะปรากฏเพียงอัตโนมัติทุก ๆ 60 วินาที

3

รายชื่อติดต่อ ค้นหา การตั้งค่า

- แสดงหน้าต่างข้อความอัตโนมัติทันทีที่ได้รับข้อความใหม่ (คุณต้องตั้งค่าเบราว์เซอร์ไม่ทำให้การบล็อกป๊อปอัพสำหรับเว็บไซต์นี้)
- บล็อกข้อความจากสมาชิกที่ไม่อยู่ในรายชื่อติดต่อ
- ส่งเสียงเตือนเมื่อมีข้อความใหม่เข้ามา (ต้องอาศัยเบราว์เซอร์ปลั๊กอินที่สามารถเล่นไฟล์เสียงได้เช่น Quicktime)
- ใช้ Richtext HTML editor (IE เวอร์ชัน 5.5 ขึ้นไป)
- Version without frames and JavaScript
- อีเมลข้อความถ้าหากออฟไลน์

มากกว่า นาที

อีเมล

รูปแบบ

บันทึกการตั้งค่า

2

รายชื่อติดต่อ ค้นหา การตั้งค่า

ค้นหาบุคคล

ชื่อ ค้นหา

เฉพาะข้อความในรายชื่อของฉัน

ค้นหาข้อความ

คีย์เวิร์ด ค้นหา

- รวมสมาชิกที่บล็อกไว้
- เฉพาะข้อความถึงฉัน
- เฉพาะข้อความจากฉัน
- ข้อความทั้งหมดที่มาถึงฉันหรือจากฉัน

1. การค้นหาบุคคลและการส่งข้อความ

ตัวอย่างการค้นหาสมาชิก

ใส่ชื่อสมาชิกที่ต้องการค้นหาในช่องและกดปุ่มค้นหา จะปรากฏผลดังภาพถัดมา



2. การแก้ไขข้อมูลส่วนตัว

ท่านสามารถแก้ไขประวัติส่วนตัวรวมถึงรูปภาพประจำตัวได้ดังนี้

ประวัติส่วนตัว แก้ไขข้อมูลส่วนตัว Blog

ชื่อ* เรียนรู้

นามสกุล* พอเพียง

อีเมล* thilfilger@yahoo.com

แสดงอีเมล สมาชิกในวิชาที่เรียนเท่านั้นที่จะเห็นอีเมล

อีเมลที่ใช้การได้ อีเมลนี้ใช้งานได้

จังหวัด* กรุงเทพฯ

เลือกประเทศ* ไทย

โซนเวลา เวลาของเซิร์ฟเวอร์

ภาษาที่ต้องการ Thai (th)

รายละเอียด* ?

รูปภาพของ

รูปปัจจุบัน

ลบ

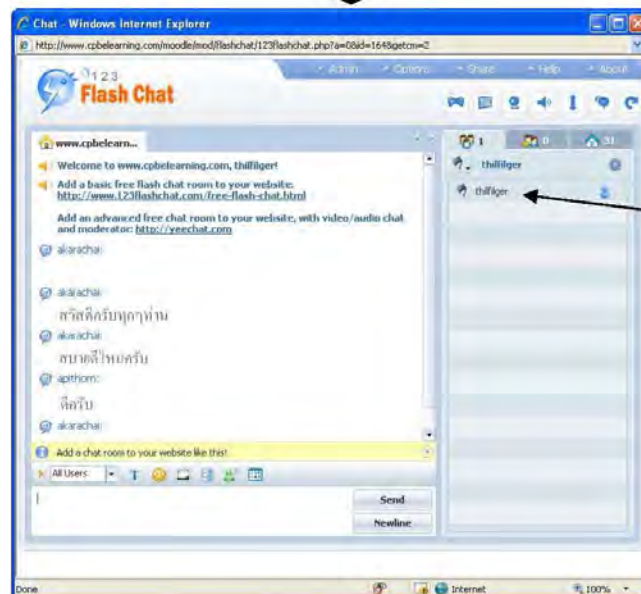
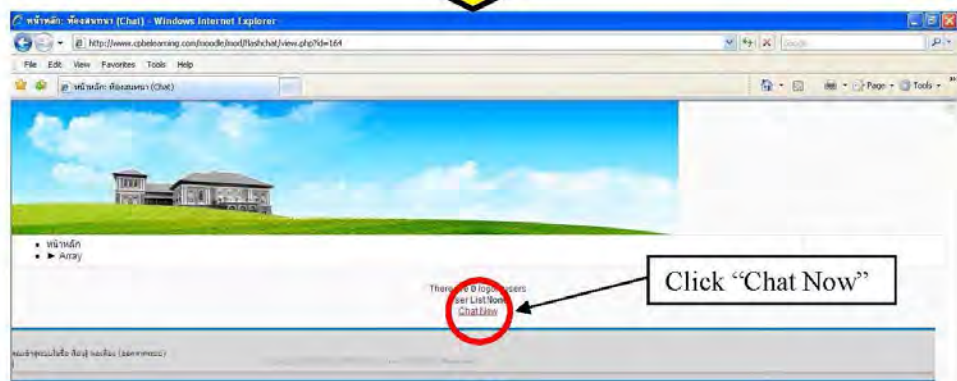
ภาพใหม่ (ขนาดสูงสุด: 50เมกะไบต์) ? Browse...

คำบรรยายภาพ

อัปเดตประวัติส่วนตัว

เมื่อแก้ไขเสร็จจึงกดปุ่มอัปเดตประวัติส่วนตัว

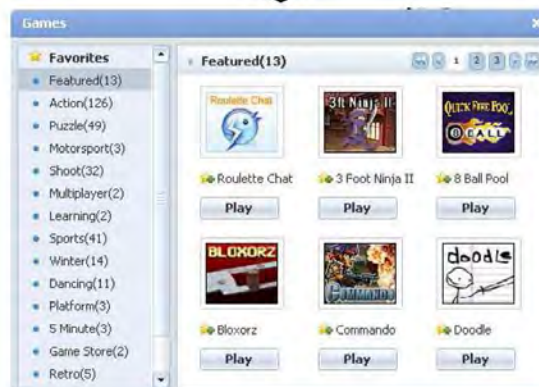
ห้องสนทนา (Chat room)



ท่านสามารถเลือกชื่อย พร้อมกันในบอร์ด กลาง หรือแยกชื่อย เฉพาะบุคคลโดยการ click ที่ชื่อบุคคล ที่ท่านต้องการสนทนา

มุมพักผ่อน (Games)

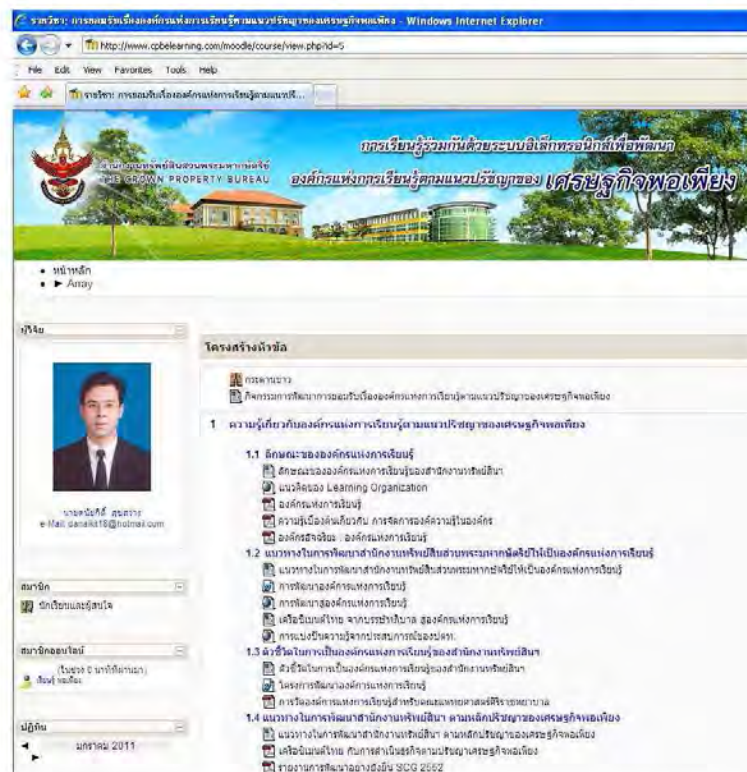
ท่านสามารถเข้าไปเล่นเกมได้ผ่านโปรแกรมการสนทนานี้ โดยการกดที่ปุ่มเกมส์



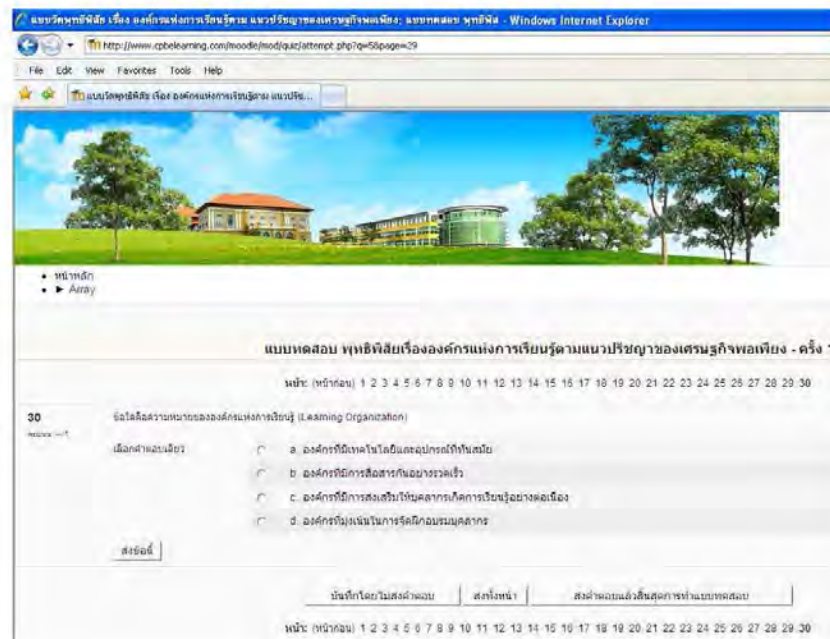
ตัวอย่าง



2. การยอมรับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



3. แบบวัดพฤติพิสัยก่อนและหลังการเรียนรู้ เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



4. การพัฒนาพหุพิสัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

THE CROWN PROPERTY BUREAU
องค์การแห่งการศึกษาร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนา
เศรษฐกิจพอเพียง

องค์การแห่งการศึกษาร่วมกันด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนา
ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นายดไนยศักดิ์ สุขสว่าง
 e-Mail: danaikit18@hotmail.com

สมาชิก
 นักเรียนและผู้สนใจ

การจัดจากระบบ
 คณะแพทยศาสตร์
 ปรังวดีสวนสัตว์

สมาชิกออนไลน์
 (ในช่วง 0 นาทีที่ผ่านมา)
 1 คน

จำนวนผู้เข้าเรียน
 100%

โครงสร้างหัวข้อ

1

กรณีศึกษาที่ 1
 การพัฒนาสำนักงานทรัพย์สินฯ
 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การนำเสนอเนื้อหา

- การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม
- องค์การวิจัย : องค์การแห่งการเรียนรู้
- นวัตกรรม สุภาพรเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้"
- องค์การแห่งการเรียนรู้ Learning Organization
- Learning Organization Management

กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา

- การเสนอกรณีตัวอย่าง
- การวิเคราะห์กรณีศึกษา
- การสรุปกรณีศึกษา
- การประเมินกรณีศึกษาที่ 1

การติดต่อสื่อสาร

- กระดานเสวนา กรณีศึกษาที่ 1
- ห้องสนทนา กรณีศึกษาที่ 1

2

กรณีศึกษาที่ 2
 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

กรณีศึกษาที่ 2 ตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ

การนำเสนอเนื้อหา

- ตัวชี้วัด องค์การแห่งการเรียนรู้
- การวัดองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกรณีศึกษา

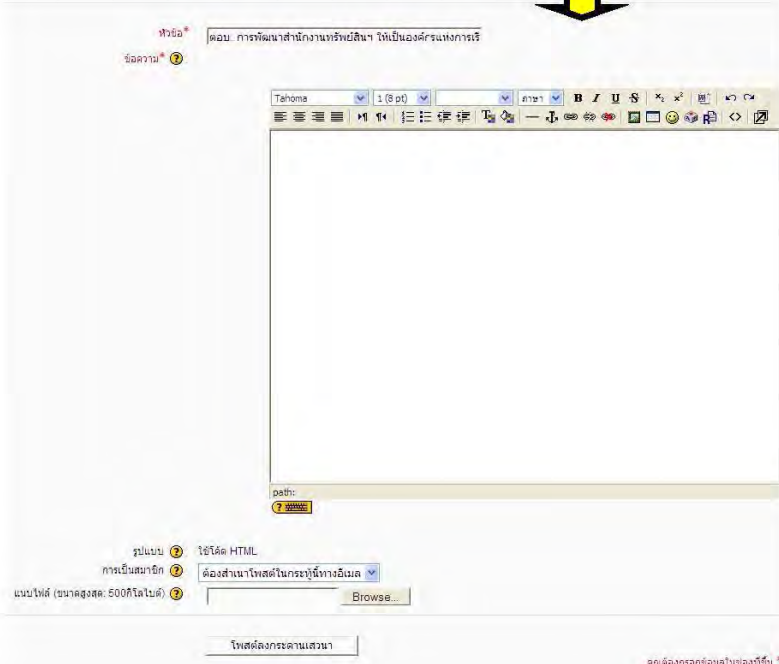
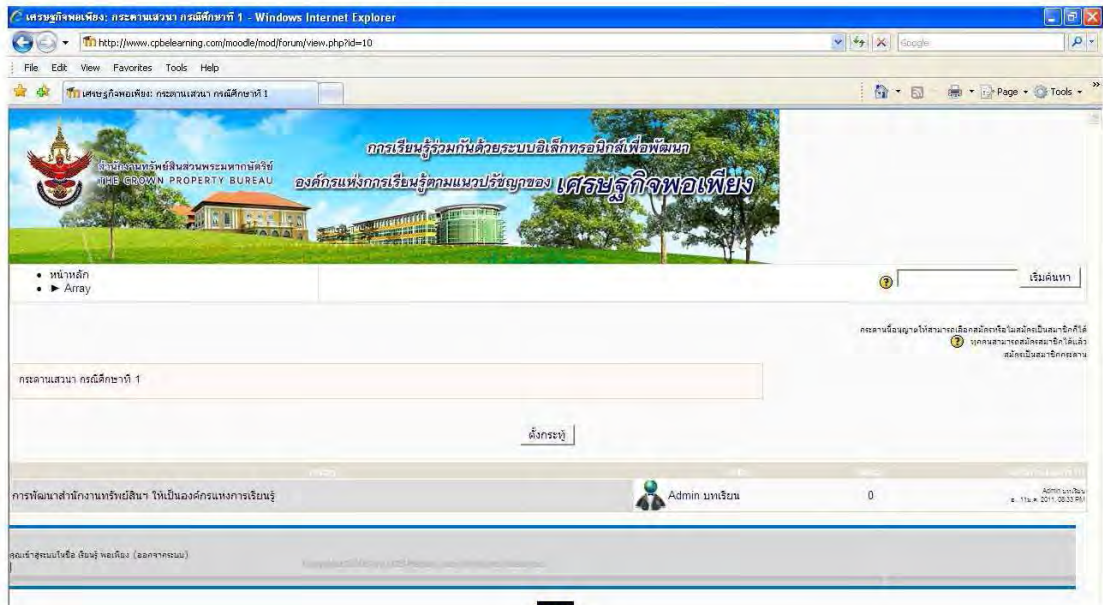
- การเสนอกรณีตัวอย่าง
- การวิเคราะห์กรณีศึกษา
- การสรุปกรณีศึกษา
- การประเมินกรณีศึกษาที่ 2

การติดต่อสื่อสาร

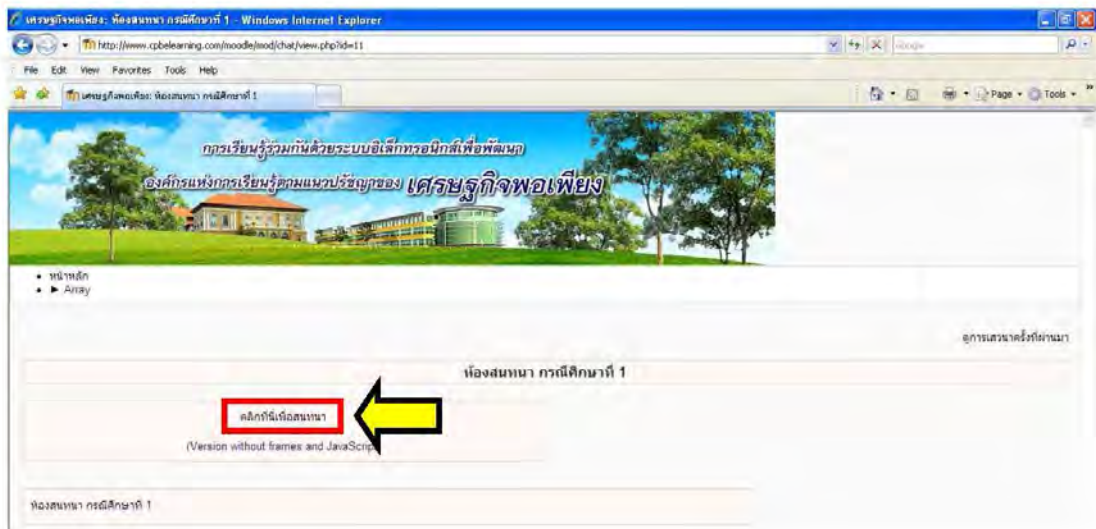
- กระดานเสวนา กรณีศึกษาที่ 2
- ห้องสนทนา กรณีศึกษาที่ 2

เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร

1. กระดานเสวนา (Webboard)



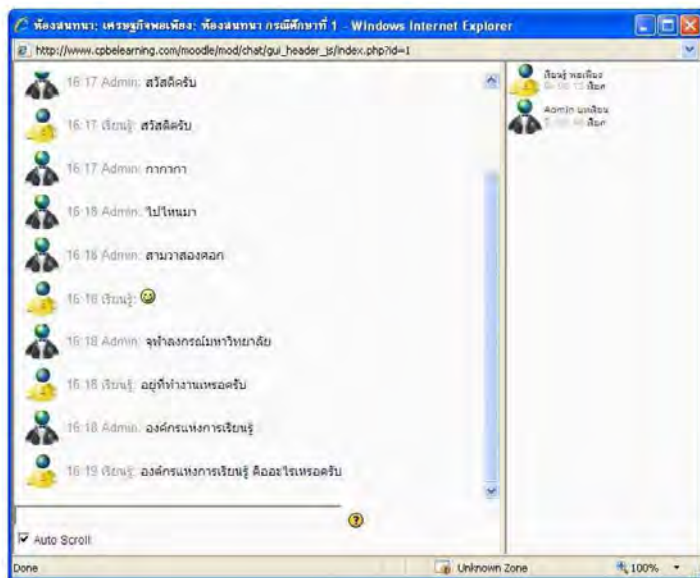
2. กระดานสนทนา (Chat)



ตัวอย่างการสนทนา



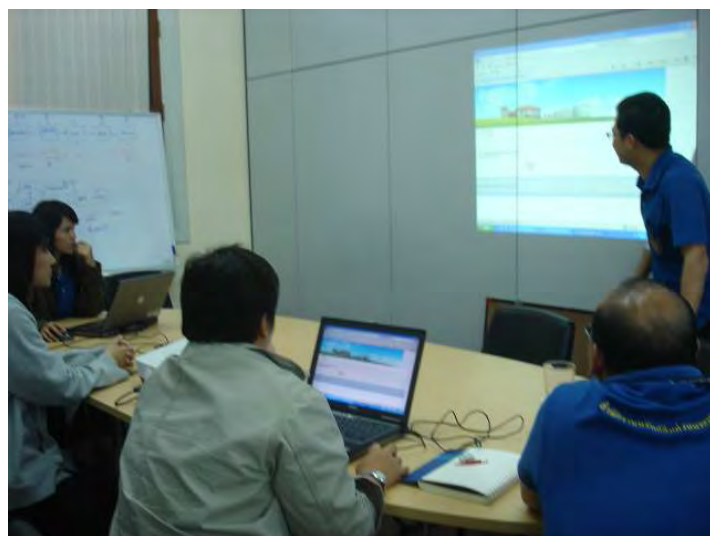
- 11:11. ๑๖๖๖๖๖ เข้าห้องสนทนา
- 11:11. Akarachai Sakaplayung เข้าห้องสนทนา
- 11:12. อเล็กซ์ โธมัส เข้าห้องสนทนา
- 11:12 อเล็กซ์ วังโธมัส
- 11:12 Akarachai ทรลัดสิน
- 11:12 Akarachai ไปทำงานแล้ว
- 11:13 อเล็กซ์ สุกทิมอภินันท์
- 11:13 Akarachai อรรถภาณ
- 11:13 อเล็กซ์ อรรถภาณ
- 11:13 Akarachai ไปได้จากงานแล้ว
- 11:14 Akarachai อุตสาหกรรมการผลิต
- 11:14 เปรมชาติโรจน์ สิงห์โตแก้ว เข้าห้องสนทนา
- 11:14 เปรมชาติโรจน์ ๕๕๕๕
- 11:14 Sommanan Thiemleerakul เข้าห้องสนทนา



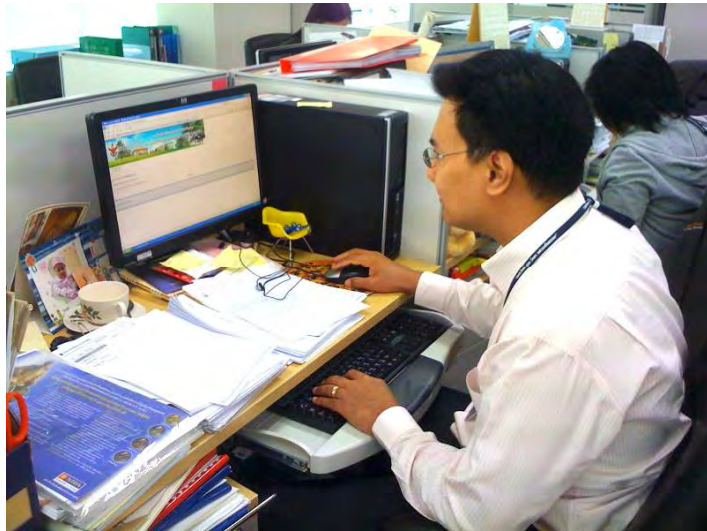
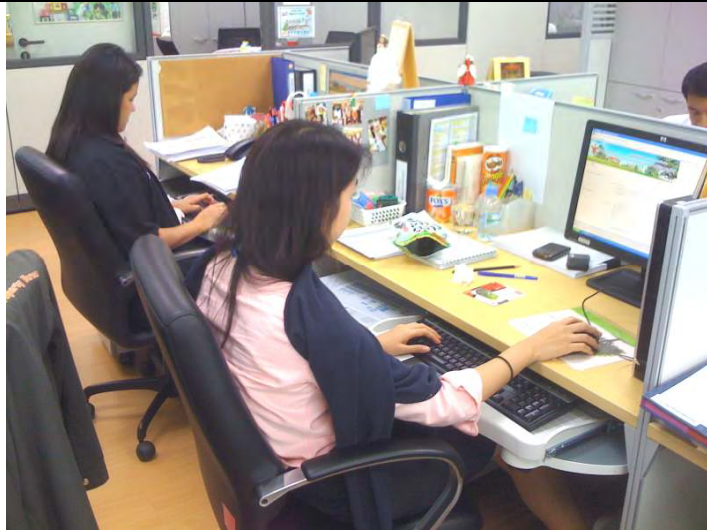
ภาพการดำเนินงานกิจกรรม

1. การประชุมนิเทศ





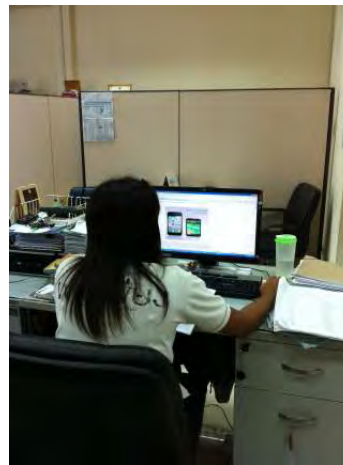
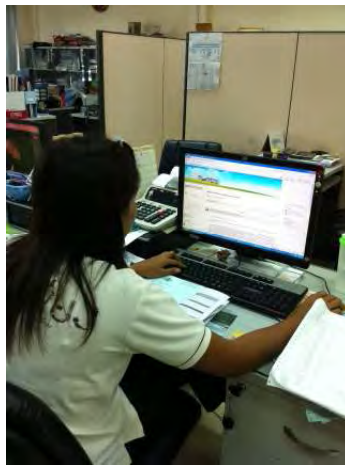
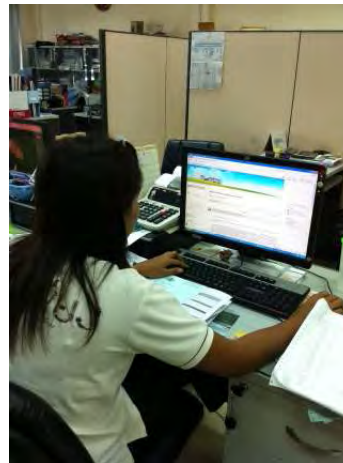
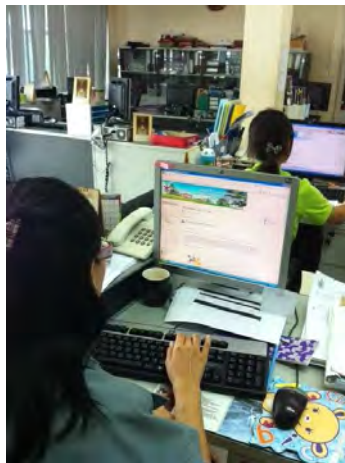
3. การดำเนินกิจกรรม



การดำเนินงานกิจกรรม (ต่อ)



การดำเนินงานกิจกรรม (ต่อ)



4. ภาพบรรยากาศภายใน
สำนักงานทรัพย์สินฯ และสื่อ
ประชาสัมพันธ์ต่างๆ
ตามนโยบายการพัฒนา
องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้





เปิดประตูสู่การเป็น
“องค์กรแห่งการเรียนรู้”
เพื่อพร้อมรับสู่การพัฒนาของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดงานสัมมนา
เรื่อง "การพัฒนาคณะเพื่อคุณภาพระดับโลก"
ในวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2553 เวลา 09.30 น. - 14.00 น.
ณ ห้องจักรา โรงแรม Siam Kempinski

THE CROWN PROPERTY BUREAU
BEYOND TO THE WORLD CLASS MIND-SET

กองสื่อสารองค์กรภายใน



สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
พัฒนาคณิสุคุณภาพระดับโลก
 15 ตุลาคม 2553
 Siam Kempinski Hotel

Class



ขอแนะนำวิทยากรในงานสัมมนา
“พัฒนาคณิสุคุณภาพระดับโลก”
ดร.เสริยฐวุฒิ สุทธิวาทนฤพวุฒิ
ประวัติการศึกษา

- จบการศึกษาระดับปริญญาตรี(เกียรตินิยม) จาก Swarthmore College
- ปริญญาโทและปริญญาเอก ด้านเศรษฐศาสตร์ จาก Yale University
- Swarthmore College, Swarthmore, Pennsylvania, USA
 B.A. (Highest Honors) 1986. Economics Major and Religion Minor with Concentration in Asian Studies. Awarded Victoria B. Allen Scholarship.
- Yale University, New Haven, Connecticut, USA
 Ph.D. 1994. M.Phil. 1991; M.A. 1990; Economics. Awarded full Yale University fellowship.

ประวัติการทำงาน

- ธนาคารโลก (World Bank) ที่วอชิงตัน ดีซี ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นเวลา 9 ปี
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นเวลา 2 ปี

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง **ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่** และ **Chief Economic** ของธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

World Class กองสื่อสารองค์กรภายใน





รับชมวิดีโอ "สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์...องค์กรแห่งการเรียนรู้"

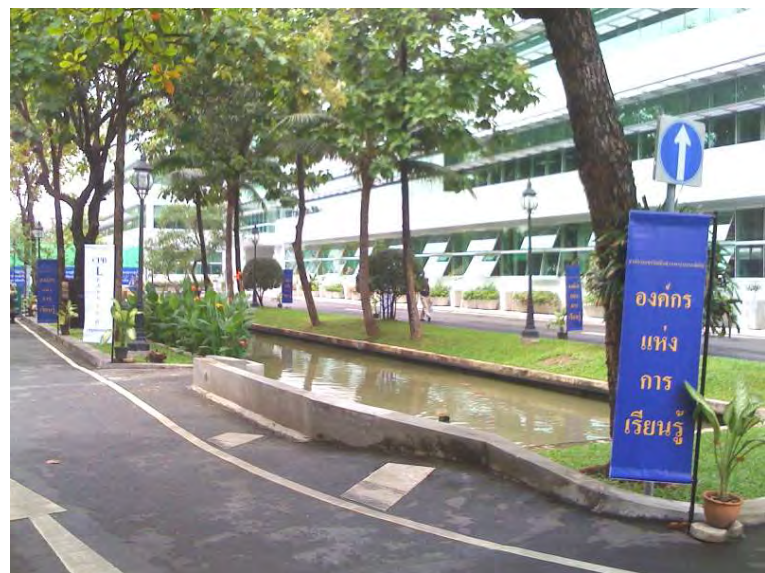


สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

องค์กรแห่งการเรียนรู้

- ✿ **มีการบริหารจัดการเป็นระบบ**
 มีมาตรฐานการดำเนินงานและปฏิบัติการเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
 เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
- ✿ **ส่งเสริมบุคลากร**
 ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในทุกตำแหน่งพร้อมกับถ่ายทอด แบ่งปันข้อมูล
 ความรู้ในงานร่วมกัน ผ่านช่องทางสื่อสารด้านต่างๆ เพื่อเปิดรับ
 ความคิดเห็นของบุคคลอื่นและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการปรับตัว
 เข้ากับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น อย่างเป็นมาตรฐานสากลและควบ
 คู่กับการส่งเสริมคุณธรรม
- ✿ **กำหนดนโยบายและเป้าหมาย**
 ให้จรรงกับต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยการสนองงานตามรอย
 พระยุคลบาท
- ✿ **ส่งเสริมและปลูกฝัง**
 เพื่อการเป็นองค์กรเพื่อสังคม ตลอดจนมีจิตอาสา เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน
 และเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กองสื่อสารองค์กรภายใน



5. หนังสือของสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์





วังลดาวัลย์ เปิดประตูสู่การพัฒนาอันยั่งยืน
บนพื้นฐานแห่งความเป็นธรรม



สำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์
ยั่งยืนด้วยความพอเพียง



มันพัฒนาบนเส้นทางแห่งความยั่งยืน

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายदनัยกิติ์ สุขสว่าง เกิดเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ.2521 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร) คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2542 ต่อมาสำเร็จการศึกษาปริญญาวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษา Computerized Business marketing and Sales Certificate and Business Communications Diploma Major in Visual Communications Production จากสถาบัน Corporate Communications Training College ประเทศแคนาดา เมื่อปี 2548 และเมื่อปีการศึกษา 2550 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจุบันตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการ กองกลยุทธ์และแผนงาน ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์