

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*

A Study Actuality and Expectations of Building the Learning Organization MK Restaurant
Group Public Company Limited

สุรศักดิ์ รัตนมังสงค์**

อภิชาติ ใจอารีย์***

ประสงค์ ตันพิชัย***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน และ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน จำนวน 236 คน และเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ หัวหน้างาน 14 แผนก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ Post hoc comparison ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังและสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

**นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สถานที่ทำงาน: บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

***อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ ใจอารีย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ตันพิชัย ภาควิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ บริษัทอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นใช้เทคนิคการจัดการความรู้ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้บุคลากรยังมีความรู้ความเข้าใจและยังไม่เห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวอยู่บ้าง ส่วนแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรม สัมมนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติมให้กับพนักงานในบริษัท เช่น การพัฒนาระบบด้าน KM การแลกเปลี่ยนเสวนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research purposes were to 1) study actuality and expectations of building the learning organization 2) compare between actuality and expectations of building the learning organization of individuals with different status and 3) study barriers and solutions of building the learning organization MK restaurant group Public Company Limited. The survey research method will be used with data collection by survey sample; for example, 236 general staffs of MK restaurant group Public Company Limited and additionally qualitative data from interviews with 14 department supervisors. The statistical analysis will be generated by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA analysis, Post hoc comparison of Scheffe's Method and Content analysis.

The research results 1) General staffs of MK restaurant group Public Company Limited comment the actual situation of building the learning organization as the overall average while the expectations of building the learning organization in comparably high level 2) The comparison of opinions about actuality of building the learning organization between individuals are different depending on the personal situations; such as, gender, age, jobs position, education levels, and working experiences statistically no significant at level .05 while the comparison of opinions about expectations of and building the learning organization between individuals are different depending on the personal situations; such as, gender, age, jobs position, education levels, and working experiences statistically significant at level .05 3) The comparison between overall and specific opinions about actuality and expectations of building the learning organization are statistically significant at level .05.

The barrier is because they are just beginning of technical knowledge management to the learning organization, staffs have little knowledge and understanding. The major solution is to provide training seminar for staffs; such as, KM system development and knowledge exchanges about the learning organization.

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 มีกระแสการพัฒนาของโลกมุ่งสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ (new economy) องค์กรต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีความรู้ทางวิชาการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันด้วยการสร้างนวัตกรรม ปัจจุบันการติดต่อข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อองค์กร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทุกคนในองค์กรต้องการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการส่งเสริมความรู้ที่มีอยู่มาสร้างนวัตกรรมใหม่ สำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของบริษัทเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความรู้แบบใหม่ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประสานเรื่องของความเจริญเติบโต การเรียนรู้ การปรับปรุง การทดลองอย่างต่อเนื่องเข้าเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีวิธีการอยู่หลายวิธีที่จะช่วยให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้มีโอกาสดำเนินการทดลอง และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อความเจริญเติบโตของทั้งตนเองและองค์กร (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2548: 38)

Senge (1994) ได้เสนอ แนวคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขาวิชาที่เรียกว่า The Five Disciplines ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของการทำความเข้าใจ เรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) และยังเป็นแนวทางหลักที่จะผลักดันและสนับสนุนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (mental model) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking)

บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ถือว่าเป็นบริษัทชั้นนำด้านร้านอาหารภัตตาคารมีเครื่องหมายการค้า (Brand) ที่รู้จักกัน คือ ร้านอาหารเอ็มเค สก๊ี้ และร้านอาหารญี่ปุ่น ยาโยอิ ตามนโยบายบริษัทยึดการบริการที่ดีต่อลูกค้าเน้นการสร้างเอกลักษณ์ร้านอาหารภัตตาคารรูปแบบครอบครัวที่อบอุ่น บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สามารถพัฒนางาน พัฒนาคณะ พัฒนาองค์กร จนได้รับการยอมรับจะลูกค้าและผู้ให้บริการ และสร้างความประทับใจให้กับผู้บริโภคได้ดังที่คาดหวังไว้สูงสุดและทางบริษัท มีความตระหนักดีว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญ จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะว่า การพัฒนาองค์กรให้มีความรู้หรือเพิ่มเติมศักยภาพให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีศักยภาพการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการจัดทำโครงสร้างปัจจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า ให้เป็นปัจจัยนำออกที่มีประสิทธิภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกขององค์กร มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอบนพื้นฐานของทุนปัญญา และความรู้ (intellectual and knowledge) อันเป็นกลยุทธ์ กระบวนการและเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรเพื่อแสวงหา สร้าง จัดการ แลกเปลี่ยน และทำให้ความรู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถขยายหรือเพิ่มขีดความสามารถผลิตสินค้าและบริการ หรือผลงานใหม่ๆ ออกมาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการพัฒนางาน โดยการสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรขบคิดใคร่ครวญถึงวิธีการแนวทางใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม ตั้งคำถามข้อสงสัยกับสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่แตกต่างจากเดิมสร้างกรอบแนวคิดใหม่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นนำไปสู่การเรียนรู้ จนสามารถขยายหรือเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (นางค์ คงเศรษฐกุล, 2547)

Pedler, Burgoyne and Boydell (1997) ผู้นำองค์กรกำลังปรับเปลี่ยนแนวคิดจากที่มุ่งแสวงหาความเป็นเลิศ ไปสู่การมุ่งแสวงหาการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่า ไม่เพียงแต่จะต้องนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จเท่านั้น แต่จะอย่างไรให้องค์กรอยู่ในจุดของความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง อาศัยความยืดหยุ่นความชาญฉลาด และการตอบสนองต่อสภาพต่างๆ ได้ดี ทางบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความตระหนักดีว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญ จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภาคธุรกิจ เพราะ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ เปรียบเสมือนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มมากยิ่งขึ้น และถ้าองค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพเช่นกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใน บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสนใจในการศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิจัยครั้งนี้ แนวทางการพัฒนา บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างอย่างยั่งยืนและสามารถนำข้อมูลของการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กร การวางแผนดำเนินการพัฒนาองค์กรและคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้เกิดความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

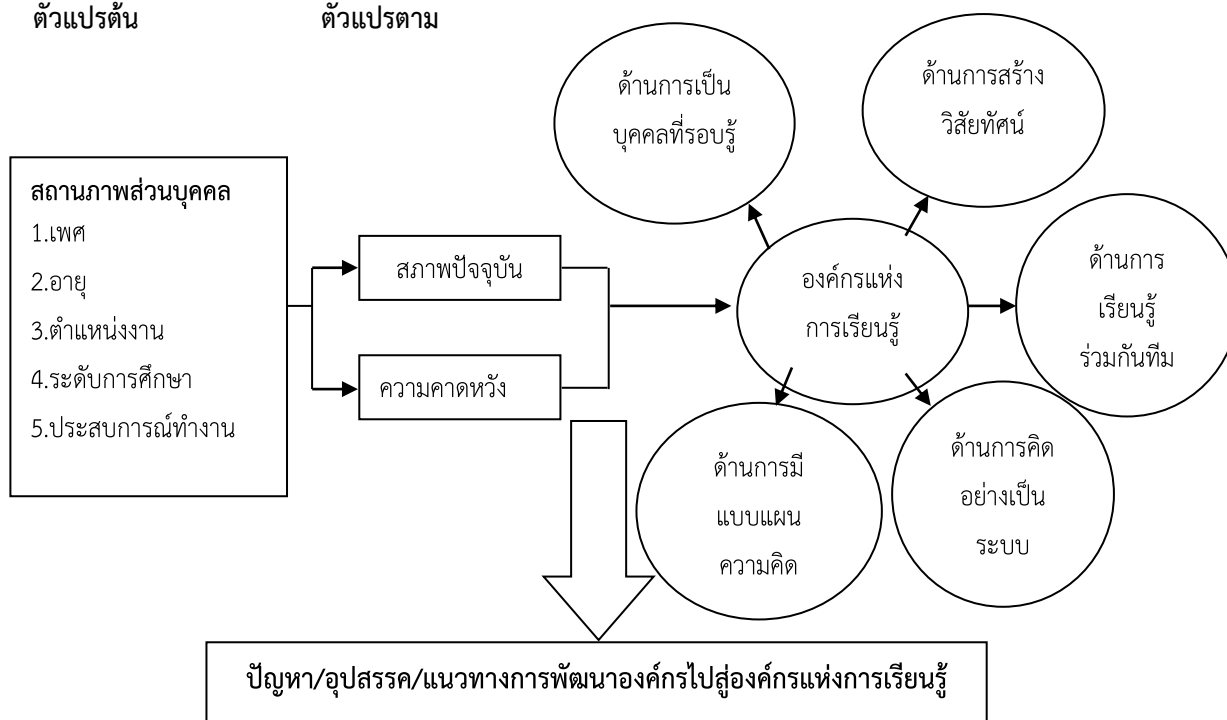
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลจากการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อการส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานตามความคาดหวังของบุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ หัวหน้างานทั้ง 14 แผนก เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานประจำสำนักงาน 14 แผนก จำนวน 575 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 108) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนได้แก่ บุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 236 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Stratified Random Sampling Population to size) โดยการจับฉลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกสัดส่วนเป็นรายแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบ โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้านๆละ 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้อง (Consistency) และประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามแบบ IOC พบว่าทุกข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัก ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ 0.965 โดยประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945 ความคาดหวังได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.985

2. แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สำหรับหัวหน้าแผนกหรือฝ่าย ทั้งหมด 14 แผนกหรือฝ่าย โดยมีประเด็นคำถามดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรค และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากทางภาควิชาไปยังบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย พร้อมนัดหมายกำหนดการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในแผนกต่างๆ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกหรือฝ่าย ทั้งหมด 14 แผนกหรือฝ่าย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติที (t-test) และ กรณีเปรียบเทียบ 3 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบว่าแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ใช้วิธีของ Scheffe ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล (Content Analysis) (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และสุภาพ นัตรภรณ์, 2553)

ผลการศึกษาและวิจารณ์

สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.50 มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.70 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 87.70 และมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 75.80

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.42) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (ตารางที่ 1) ทั้งนี้ เพราะบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในช่วงปี พ.ศ. 2554 จึงส่งผลให้บุคลากรยังไม่เข้าใจในระบบการจัดการความรู้ และแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิลุบล คำหอมกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนางานไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของธนาคารออมสินมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงในการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้: โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ จุริย์ พูลพานิชอุบลมัย (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ตลอดจนสอดคล้องกับการศึกษาของ อังคิรา เจียมสุคนธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความคาดหวังในการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองด์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.71) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน (ตารางที่ 1) ทั้งนี้ เนื่องมาการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นนโยบายของทางบริษัทที่จะต้องผลักดันให้เกิดขึ้น และมีการบรรจุเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ในช่วงปี พ.ศ. 2554 ตลอดจนบุคลากรบริษัทในทุกระดับต่างเห็นความสำคัญของนโยบายดังกล่าว โดยมองเห็นว่านโยบายการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ French and Bell (1973) กล่าวถึง การพัฒนางาน คือ ความพยายามในการปรับปรุง และแก้ปัญหาขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพด้วยคนทุกคนในองค์กร เป็นลักษณะกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมมือกันทำงานภายใต้ของผู้นำที่เข้าใจในพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ จุริย์ พูลพานิชอุบลมัย (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและแยกเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ต่อสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

N = 236

การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			ความคาดหวัง		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.33	0.53	ปานกลาง	4.06	0.72	มาก
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.41	0.51	ปานกลาง	4.06	0.72	มาก
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.30	0.51	ปานกลาง	4.04	0.78	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.25	0.64	ปานกลาง	4.03	0.84	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.34	0.61	ปานกลาง	4.11	0.79	มาก
รวม	3.33	0.42	ปานกลาง	4.06	0.71	มาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรบริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทอยู่ในระยะเริ่มต้น จึงทำให้ผลการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน บุคลากรทุกคน ทุกระดับจึงอยู่ในช่วงของการศึกษานโยบายดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของศุภกิจ สุธจิตต์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลพระปกเกล้าที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตำแหน่งงานที่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของสุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้: โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติ มีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ตติพร อุดมศิลป์ (2550) ได้กล่าวว่า ข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริษัทมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2543) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของ

องค์กรอย่างมีแบบแผน ซึ่งต้องตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์กรตลอดเวลา เป็นการพัฒนาสมรรถนะ จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่ม ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยกระบวนการนี้จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพ หรือสติปัญญาความสามารถอย่างเต็มที่ เน้นทีมงานที่เป็นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์กรเป็นส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรทั้งระบบใหญ่และระบบย่อยใช้วิธีการปฏิบัติการเป็นแม่แบบใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) กล่าวไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากบุคคลเรียนรู้จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน มีการสร้างความ เป็นเดียวหรือความสามัคคีสร้างพลังแห่งตนที่เกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของ ตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับบุคคลโดยไม่มีการแบ่งแยกกลุ่มคน รวมทั้ง สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทนา วิปุลานุสาสน์ (2549) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศ องค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของสุทัศน์ พระสุริย์ (2548) พบว่า พนักงาน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ตามสายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงขององค์กรการ เรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของตติพร อุดมศิลป์ (2550) พบว่า ข้าราชการกรมทาง หลวง กระทรวงคมนาคม ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีความเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

ด้านเพศ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก บุคลากรเพศชายและหญิงต่างมีความคิดเห็นต่อสภาพความ คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน เพราะต่างก็เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านตำแหน่งงาน ผลวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน คือ ระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ และ ระดับผู้ช่วยหรือผู้จัดการ มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดย ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่เป็นตำแหน่งพนักงานหรือ เจ้าหน้าที่ ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรกลุ่มนี้จะถูกกำหนดอยู่ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง (job special) ซึ่งจะต้องมี ความรู้ขั้นต้นในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และเป็นช่วงวัยเริ่มต้นของวัยทำงานซึ่งเป็นวัยแห่งการแสวงหาและการ เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพตนเองและปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอธิบายตาม แนวคิดเรื่อง วงจรของความรู้ของ Tannenbaum and Alliger (2000) อธิบายถึง องค์ประกอบพื้นฐานเกี่ยวกับการ จัดการความรู้ เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้ของบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากความรู้ นั้น จะต้องสามารถเข้าถึง ความรู้ได้ และการมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาสา ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในงานและวัตถุประสงค์ของงาน และสามารถทำงาน ในหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเกิดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี เพ็ชรสุกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้: โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติ โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ด้านอายุ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25-34 ปี อายุ 35-44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุในช่วง 35 – 44 ปี และ 24 - 34 ปี จะมีความคาดหวังต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าว ถือว่าเป็นวัยหนุ่ม-สาว เป็นวัยแห่งการแสวงหาและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพตนเองและปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวรภัทร์ ภูเจริญ (2549) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ทุกคนทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง และการศึกษาของมานิต ปัญญวรรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมด้านการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากอายุถือว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรม ซึ่งคนที่มีช่วงอายุแตกต่างกันก็ย่อมมีพฤติกรรมและความคิดเห็นที่ต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับแตกต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เพราะบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของอังคณา ตันนันทุทธวงศ์ (2550) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการสนับสนุน ส่งเสริม และมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรหรือสมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสในการเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้ สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อนำมาปรับเปลี่ยน และนำมาพัฒนาตนให้เป็นผู้รอบรู้ มีรูปแบบความคิด สามารถแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เรียนรู้และทำงานร่วมกันได้ โดยมีการคิดอย่างเป็นระบบและบูรณาการ มีการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถ ทำให้สมรรถภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นและเป็นการพัฒนาองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษาของมานิต ปัญญวรรณศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมด้านการจัดการความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจาก

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเกิดการเรียนรู้และเข้าใจในระบบการทำงานของบริษัทมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย หรือเพิ่งเริ่มต้นเข้ามาทำงาน ที่อยู่ในช่วงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทและวัฒนธรรมการทำงานองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทัศน์ พะสุรัมย์ (2548) ได้กล่าวว่า พนักงานบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นต่อสภาพความคาดหวังทั้งโดยภาพรวมและรายด้านสูงกว่าสภาพความเป็นจริง (ตารางที่ 2) สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีความต้องการและคาดหวังที่จะให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้ในบริษัท และการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่จะรองรับให้องค์กรปรับตัวให้ทันกับสังคมความรู้และการเปลี่ยนแปลงของโลกไร้พรมแดน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (Marquardt and Reynolds, 1994 and Marquardt, 1996) ที่กล่าวถึงการจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1970) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (attractiveness) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (performance-outcome expectancy) และความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงาน (effort-performance expectancy) ผู้รับการกระตุ้นจะมีความคาดหวังในเป้าหมาย และความสามารถของเขา รวมทั้งรางวัลที่เขาควรจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุริย์ พูลพานิชอุปถัมภ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนในฝันมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการศึกษาของศศลักษณ์ สุขจิตต์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลพระปกเกล้ามีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการจัดการความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่ตนเองคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างทั้ง 14 แผนก และข้อมูลจากคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามบุคลากร เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาเป็นดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. **ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้** พบว่า บุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้ในองค์กร และระบบการบริหารงานในองค์กร ตลอดจนยังไม่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบงานในหน้าที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังพบว่ามีบุคลากรบางส่วนที่ถือว่าเป็นส่วนน้อยขาดการเข้าร่วมประชุม อบรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสัมมนาตามที่บริษัทจัดให้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด เป็นรายด้าน

n = 236

การพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน		สภาพความคาดหวัง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.33	0.53	4.06	0.72	-13.298	0.035*
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.41	0.51	4.06	0.72	-12.029	0.035*
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.30	0.51	4.04	0.78	-13.372	0.003*
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.25	0.64	4.03	0.84	-12.527	0.002*
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.34	0.61	4.11	0.79	-13.036	0.006*
รวม	3.33	0.41	4.06	0.71	-14.264	0.009*

*p ≤ 0.05

2. **ด้านการมีแบบแผนความคิด** พบว่า บุคลากรบางส่วนมีปัญหาในระบบการวางแผนงานที่ขาดความชัดเจน ไม่มีการออกแบบวิธีการทำงาน และการดำเนินงานตามความเป็นจริง ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทมีการจัดตำแหน่งในการทำงานแยกย่อยมาก จนส่งผลให้บุคลากรเกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง และการวางแผนการทำงานไม่ชัดเจน

3. **ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน** พบว่า บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ระบบปฏิบัติการของบริษัท ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการใช้นโยบายการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงยังไม่มีช่องทางหรือกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร

4. **ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม** พบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าประชุม สัมมนา ทั้งในฝ่ายแผนก และภาพรวมของบริษัท การระดมความคิดเห็นภายในทีม ขาดการจัดทำกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นภายในทีม ขาดการสร้างเอกลักษณ์การทำงานภายในทีม เนื่องจาก บริษัทมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานจากระบบครอบครัวมาเป็นระบบบริษัท (มหาชน) ทำให้มีการปรึกษาหารือ ทำกิจกรรมองค์กรน้อย

5. **ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ** พบว่า บุคลากรบางส่วนยังมีปัญหาด้านการปรับปรุงแก้ไขการทำงานในหน้าที่ของตนเองอย่างทันเหตุการณ์ การจัดกระบวนการในการทำงาน มีการคิดเป็นแบบแผนน้อย ทำให้ระบบงานขาด

การพัฒนา นอกจากนี้ ยังพบว่าการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน เนื่องจาก ฝ่ายบุคคลของบริษัทยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

แนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมอบรม และสัมมนาให้กับบุคลากร และจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แก่บุคลากรเช่น ระบบการจัดการความรู้ เป็นต้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องเสริมแรง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ รวมถึงแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมา

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิดในการทำงาน มีการจัดระบบการวางแผน โครงสร้างและรูปแบบงานที่ชัดเจน มีการทำกิจกรรมสร้างการวางแผนความคิด มีการจัดระบบการวางแผน โครงสร้างรูปแบบใหม่ มีกิจกรรมการสร้างแผนความคิดทำให้การทำงาน

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ควรมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการเปิดช่องทางในการสร้างการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เรื่อง นโยบายเป้าหมาย วิสัยทัศน์ เป็นต้น จัดประชุมรับความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับชั้น

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ควรมีการส่งเสริมหรือจูงใจให้บุคลากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ โดยมีบุคลากรผู้อาวุโสทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ตลอดจนการสร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เช่น การใช้ KPI ในการทำงานภายในส่วนงานของแต่ละเรื่อง เป็นต้น

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน สร้างขั้นตอนและรูปแบบการทำงานแนวใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ เช่น การระดมสมองและคิดทางเลือกปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม โดยบริษัทควรจัดทำเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ตลอดจนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบให้กับบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการที่นำเสนอข้างต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของศสลักษณ์ สุขจิตต์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า ที่เสนอแนวทางการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้าไว้ว่า ทุกหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร โดยมีผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ มีคณะผู้บริหารที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในบุคลากรแบบเชิงรุก สร้างวัฒนธรรมองค์การในเรื่องความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการทำงานเป็นทีม ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการเรียนรู้ที่สืบทอดกันมา คณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับคุณค่าของทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้แก่บุคลากร และการดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านให้สอดคล้องกับผลการวิจัย นอกจากนี้ แนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการได้นำเสนอในรายงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. บริษัทควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยพิจารณาการใช้การจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบริหารจัดการองค์กร ซึ่งบริษัทจะต้องเสริมแรง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ รวมถึงแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมา โดยบริษัทควรพิจารณาเรื่องการสนับสนุนการจัดการความรู้โดยการเผยแพร่องค์ความรู้ในบริษัท เช่น การจัดทำโครงการเกี่ยวกับพัฒนาความรู้ของบุคลากร การจัดทำเอกสาร วารสารด้านวิชาการ เว็บไซต์สำหรับการจัดการความรู้ของบริษัทตามลำดับ

2. การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และกำหนดวิสัยทัศน์ รวมทั้งเอื้ออำนวยความสะดวก และจัดเวทีสนทนาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในบริษัทเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3. บริษัทควรให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งในฝ่ายหรือแผนกเดียวกัน และทีมงานในลักษณะการบูรณาการระหว่างฝ่ายหรือแผนก เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมการทำงาน จนเกิดบรรยากาศของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ความรู้จนกระทั่งการเชื่อมโยงองค์ความรู้และสร้างความรู้ใหม่ให้เป็นองค์ความรู้ของบริษัท ซึ่งเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่บริษัทที่จะสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based society and economy)

4. บริษัทควรพิจารณาเรื่องการสนับสนุนและเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เพื่อนำมาสู่การจัดการความรู้แก่บุคลากร เช่น การประชาสัมพันธ์ตามบอร์ดของบริษัท มุมประชาสัมพันธ์ใน website ของบริษัท เสียงตามสาย การเวียนหนังสือเกี่ยวกับการศึกษาอบรม สัมมนา เป็นต้น

5. บริษัทควรพิจารณาเรื่องการสนับสนุนอุปกรณ์และสิ่งแวดลอมเอื้อในการจัดการความรู้ในบริษัท เช่น ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับการเรียนรู้ของบุคลากร การจัดระบบและช่องทางการเรียนรู้ทาง Internet เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ในหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประเมินสถานภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และค้นหารูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมสำหรับบริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

2. ควรศึกษาพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรบริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายบุคคลกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล และสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ภาษาไทย

จันทนา วิปุลานุสาสน์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จूरีย์ พูลพานิชอุปถัมภ์. (2549). การศึกษาสภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คู่แข่ง.
- ตติพร อุดมศิลป์. (2550). การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถวัลย์ สังสุจิต, พระมหา. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากับโรงเรียนคอทอลิก. ศีลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2548). การบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิชั่น.
- นภาพค์ คงเศรษฐกุล. (2547). บทบาทผู้นำกับการสร้างความสามารถในองค์กร. วารสารทางวิชาการราชภัฏกรุงเทพฯ, 11(20).
- นิลบล คำหอมกุล. (2546). การศึกษาสภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้ของธนาคารออมสิน. ศีลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผ่องพรรณ ตรีมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรารณ. (2553). การออกแบบวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มานิต ปัญญวรรณศิริ. (2550). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2549). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพมหานคร: อริยชน.
- วิศิษฐ์ ชูวงษ์. (2540). แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประชาชน.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กเปอร์เนต.
- ศศลักษณ์ สุขจิตต์. (2554). สภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2554).
- สายหยุดใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2543). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุทัศน์ พะสุรัมย์. (2548). สภาพและความต้องการองค์การการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). ศีลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุภาวดี เพ็ชรสกุล. (2546). ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้: โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ศีลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อังคณา ตันนันทยุทธวงศ์. (2550). องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. ศีลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

อังค์วรา เจียมสุคนธ์. (2553). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาษาต่างประเทศ

French, W.L., and Bell, C. H. (1973). **Organization development**. Englewood Cliffs NJ: Prentice-

Hall. Marquardt, M., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. Burr Ridge, IL: Irwin

Professional.

Marquardt, M. J. (1996). **Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success**. New York: McGraw-Hill.

Pedler, M. Burgoyne, J., and Boydell, T. (1997). **The learning Company: A Strategy for 82-88 Sustainable development 2nd ed**. London: McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1994). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday.

Tannenbaum, S I and Alliger, G M. 2000. **Knowledge Management: Clarifying Key Issues**. USA: The International for Human resource Information Management.

Vroom, V. (1970). **Industrial social psychology: Management and motivation**. New York: McGraw-Hill.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. Third edition. New York : Harper and Row Publication.