

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ t-test แบบ Independent Samples เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม และทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคาดเคลื่อนแบบที่ 1 ที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	ชาย	51	36.43
	หญิง	89	63.57
อายุ	21-30 ปี	38	27.14
	31-40 ปี	82	58.57
	41-50 ปี	16	11.43
	51-60 ปี	4	2.85
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.57
	ปริญญาตรี	33	23.57
	ปริญญาโท	88	62.85
	ปริญญาเอก	14	10.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	5	3.57
อาจารย์	94	67.14
บุคลากรสายสนับสนุน	41	29.28
ประเภทของหน่วยงาน		
หน่วยบริหาร	13	9.28
หน่วยสอน	95	67.85
หน่วยสนับสนุนการสอน	32	22.85
รวม	140	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 140 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.57 และเพศชาย ร้อยละ 36.43 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.57 รองลงมาคือช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 27.14 ช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 11.43 และ 51-60 ปี ร้อยละ 2.85 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.85 รองลงมาคือ ปริญญาตรี ร้อยละ 23.57 ปริญญาเอก ร้อยละ 10.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.57 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 67.14 รองลงมาคือ บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 29.28 และผู้บริหาร ร้อยละ 3.57

ประเภทของหน่วยงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยสอน คิดเป็นร้อยละ 67.85 รองลงมาคือ หน่วยสนับสนุนการสอน ร้อยละ 22.85 และหน่วยบริหาร ร้อยละ 9.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ อันดับที่สุดของความถี่ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นองค์กรที่มีการดำเนินการให้บุคคล ทีม หรือกลุ่มในองค์กรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนตนเอง	123	87.86	17	12.14
2. เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง	113	80.71	27	19.28
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ไม่มีการสั่งสมความรู้	43	30.71	97	69.28
4. เป็นองค์กรที่ได้รับการส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อี-เมลล์ จดหมายข่าว การประชุมกลุ่มย่อย เป็นต้น	105	75.00	35	25.00
5. การเป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	122	87.14	18	12.85
7. การนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรนั้นไม่ใช่การนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอีกระบบหนึ่งเข้ามาในองค์กร แต่เป็นการวางระบบจัดการองค์ความรู้ขององค์กรซึ่งต้องการปัจจัยหลาย ๆ ด้าน	122	87.14	18	12.85

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. ระบบการจัดการความรู้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และจัดการ กับความรู้เดิม เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร และบรรลุเป้าหมายรวมที่วางไว้	122	87.14	18	12.85
9. นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีแล้ว องค์กรจำเป็นต้องมีการจัดการปัจจัยอื่นๆ ด้วยเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ เช่น การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรยอมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน	125	89.28	15	10.71
10. กระบวนการจัดการความรู้ นั้น มีองค์ประกอบรองก็คือ ระบบการสร้างฐานความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอดแบ่งปัน	20	14.28	120	85.71
11. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ มีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบ สามารถมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ไปด้วย	102	72.85	38	27.14
12. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยมีโครงสร้างแบบรวมอำนาจ ไม่มุ่งเน้นในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในหน่วยงาน	51	36.42	89	63.57
13. การที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ต้องมุ่งทำงาน คนเท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จ	56	40.00	84	60.00
14. มีการทำงานเป็นทีม เน้นเป้าหมายและการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นรูปแบบเดียวกัน	120	85.71	20	14.28

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
15. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ แลกเปลี่ยน ถ่ายโอน ปรับปรุง เกิดสิ่งใหม่ ๆ	119	85.00	21	15.00
16. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ และไม่เปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์และอภิปรายกัน อย่างเปิดเผย	58	41.42	82	58.57

จากตารางที่ 4-2 พบว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีแล้ว องค์กรจำเป็นต้องมีการจัดการปัจจัยอื่น ๆ ด้วยเพื่อ สนับสนุนการจัดการความรู้ เช่น การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรยอมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กัน คิดเป็นร้อยละ 89.28 รองลงมา คือเป็นองค์กรที่มีการดำเนินการให้บุคคล ทีม หรือกลุ่มใน องค์กร ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนตนเอง ร้อยละ 87.86 การเป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ ไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการ พัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรนั้น ไม่ใช่การนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบหนึ่งเข้ามาในองค์กร แต่เป็นการวางระบบ จัดการองค์ความรู้ขององค์กรซึ่งต้องการปัจจัยหลาย ๆ ด้าน และระบบการจัดการความรู้สามารถใช้ เป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และจัดการ กับความรู้เดิม เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ของ องค์กร และบรรลุเป้าหมายรวมทั้งไว้ ร้อยละ 87.14 เท่ากัน มีการทำงานเป็นทีม เน้นเป้าหมาย และการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อหน้าที่ และการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นรูปแบบเดียวกัน ร้อยละ 85.71 ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ แลกเปลี่ยน ถ่ายโอน ปรับปรุง เกิดสิ่ง ใหม่ ๆ ร้อยละ 85.00 เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นการ ส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 80.71 ความรู้แบ่งใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภทคือ 1. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารหรือวิชาการ อยู่ในตำรา คู่มือ ปฏิบัติงาน 2. ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่ สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา 80.00 เป็นองค์กรที่ได้รับการส่งเสริมให้แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อี-เมลล์ จดหมายข่าว การประชุมกลุ่มย่อย เป็นต้น ร้อยละ 75.00

มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ มีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบ สามารถมีอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว 72.85 สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ และไม่เปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์และอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ร้อยละ 41.42 การที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ต้องมุ่งทีมงาน คนเท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จ ร้อยละ 40.00 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นระบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีโครงสร้างแบบรวมอำนาจ ไม่มุ่งเน้นในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในหน่วยงาน ร้อยละ 36.42 และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ไม่มีการสั่งสมความรู้ ร้อยละ 30.71 ตามลำดับ และข้อที่มีคนตอบถูกน้อยที่สุดคือ กระบวนการจัดการความรู้ที่มีองค์ประกอบรองก็คือ ระบบการสร้างฐานความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอดแบ่งปัน ร้อยละ 14.28

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม และรายด้าน

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.20	0.47	มาก	5
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	4.31	0.40	มากที่สุด	3
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.42	0.41	มากที่สุด	1
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.31	0.40	มากที่สุด	4
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.41	0.39	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.33	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา คือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 การสร้างแบบจำลอง

ความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตนของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความรอบรู้แห่งตน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. บุคลากรต้องการหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวไปสู่มุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้	4.30	0.50	มากที่สุด	2
2. บุคลากรต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ	4.19	0.61	มาก	4
3. บุคลากรต้องการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานของท่านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.19	0.61	มาก	5
4. บุคลากรต้องการให้สำนักงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.70	มากที่สุด	3
4. บุคลากรต้องการมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใฝ่เรียนรู้	3.96	0.86	มาก	7
5. บุคลากรต้องการมีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา	4.11	0.65	มาก	6
6. บุคลากรต้องการมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ชัดเจนให้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละแผนกและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร	4.39	0.58	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.20	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตนของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรต้องการมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่ชัดเจนให้มีลักษณะเฉพาะในแต่ละแผนกและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือ บุคลากรต้องการหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวไปสู่มุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ บุคลากรต้องการให้สำนักงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ บุคลากรต้องการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานของท่านทุกครั้งเมื่อมีโอกาส และบุคลากรต้องการมีระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.26 4.19 4.19 และ 4.11 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรต้องการมีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างแบบจำลองความคิดของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การสร้างแบบจำลองความคิด	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. บุคลากรต้องการ ออกแบบและเรียนรู้งานอยู่เสมอ เพื่อเตรียมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป	4.26	0.53	มากที่สุด	3
2. บุคลากรต้องการให้การยอมรับความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน ให้บรรลุเป้าหมาย	4.23	0.51	มากที่สุด	6
3. บุคลากรต้องการให้การยอมรับ และสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.39	0.51	มากที่สุด	2
4. บุคลากรต้องการความพร้อมที่จะรับข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน	4.49	0.59	มากที่สุด	1
5. บุคลากรต้องการ ปรับระบบการศึกษาที่สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง	4.26	0.61	มากที่สุด	5
6. บุคลากรต้องการ ใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อนำแนวความคิดของกลุ่มมาปฏิบัติ	4.26	0.61	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.31	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างแบบจำลอง ความคิดของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรต้องการความร่วมมือที่จะรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมา คือ บุคลากรต้องการให้การยอมรับ และสามารถปรับรูปแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ บุคลากรต้องการออกแบบและเรียนรู้งาน อยู่เสมอเพื่อเตรียมรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรต้องการใช้กระบวนการ กลุ่มเพื่อนำแนวความคิดของกลุ่มมาปฏิบัติ และบุคลากรต้องการการปรับระบบการศึกษาที่สามารถสอนให้คิดและวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 4.26 4.26 และ 4.26 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรต้องการให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ความต้องการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การมีวิสัยทัศน์ร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. บุคลากรต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล ข่าวสาร กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.28	0.56	มากที่สุด	6
2. บุคลากรต้องการให้สมาชิกทุกคนในคณะฯมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะฯให้เป็นสภาพการคาดหวังในอนาคต ของทุกคน	4.49	0.58	มากที่สุด	2
3. บุคลากรต้องการให้คณะฯเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	4.35	0.61	มากที่สุด	5
4. บุคลากรต้องการให้คณะฯกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบัน	4.40	0.57	มากที่สุด	4
5. บุคลากรต้องการให้คณะฯมีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติ ได้ถูกต้อง	4.54	0.56	มากที่สุด	1
6. บุคลากรต้องการให้คณะฯพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ เพื่อรวมพลังให้เกิด ความก้าวหน้า	4.47	0.60	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.42	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมา คือ บุคลากรต้องการให้สมาชิกทุกคนในคณะฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของคณะฯ ให้เป็นสภาพการคาดหวังในอนาคตของทุกคน บุคลากรต้องการให้คณะฯ พัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะฯ เพื่อรวมพลังให้เกิดความก้าวหน้า บุคลากรต้องการให้คณะฯ กำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และบุคลากรต้องการให้คณะฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 4.47 4.40 และ 4.35 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล ข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการประชุมปรึกษาเพื่อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้	4.24	0.58	มากที่สุด	7
2. บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือ โครงการต่างๆ ในรูปของทีมงานและมีโครงสร้างทีมงานอย่างชัดเจน	4.31	0.54	มากที่สุด	4
3. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการกระจายความรับผิดชอบในงานหรือมอบหมายให้ทุกคนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ	4.17	0.53	มาก	9
4. บุคลากรต้องการให้คณะฯ สนับสนุนให้ท่านวางแผนการทำงานของท่านด้วยตนเองมากกว่าคอยสั่งการ	4.22	0.63	มากที่สุด	8

ตารางที่ 4 7 (ต่อ)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
5. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.33	0.56	มากที่สุด	3
6. บุคลากรต้องการให้คณะฯ จัด โครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการออกแบบสนับสนุนให้พนักงานในองค์กร เรียนรู้ร่วมกัน	4.46	0.60	มากที่สุด	2
7. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม	4.26	0.63	มากที่สุด	5
8. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส เพื่อให้พนักงานสามารถเปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน	4.61	0.53	มากที่สุด	1
9. บุคลากรต้องการให้การสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้ามหน้าที่ หรือแต่ละตำแหน่งงาน	4.26	0.77	มากที่สุด	6
ภาพรวม	4.31	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส เพื่อให้พนักงานสามารถเปิดใจเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมา คือ บุคลากรต้องการให้คณะฯ จัดโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการออกแบบสนับสนุนให้พนักงานในองค์กร เรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ในรูปของทีมงานและมีโครงสร้างทีมงานอย่างชัดเจน บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม บุคลากรต้องการให้การสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ข้ามหน้าที่ หรือแต่ละตำแหน่งงาน บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการประชุมปรึกษาเพื่อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำมาปฏิบัติงานได้ และบุคลากรต้องการให้คณะฯ สนับสนุนให้ท่านวางแผนการทำงานของท่าน

ด้วยตนเองมากกว่าคอยสั่งการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 4.33 4.31 4.26 4.26 4.24 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีการกระจายความรับผิดชอบในงานหรือมอบหมายให้ทุกคน ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การคิดอย่างเป็นระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมกำหนด โครงสร้างและขั้นตอน การดำเนินงานที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ภายใน องค์กร	4.39	0.65	มากที่สุด	5
2. บุคลากรต้องการแก้ปัญหาในการทำงานในลักษณะมอง ภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบมากกว่าที่จะแยกปัญหา ออกเป็นส่วน ๆ	4.48	0.68	มากที่สุด	2
3. บุคลากรต้องการนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงานมาพัฒนางานในสถานศึกษา	4.37	0.58	มากที่สุด	6
4. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีระบบบริหารและระบบการ ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แก่ ทุกคน	4.36	0.53	มากที่สุด	7
5. บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีกระบวนการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจ ความคิดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.36	0.53	มากที่สุด	7
6. บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติแล้วนำมาปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.54	มากที่สุด	4
7. บุคลากรต้องการแก้ปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยน ทักษะกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการเอาสมมติฐานของแต่ละฝ่าย มาคุยกันอย่างเปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน	4.41	0.62	มากที่สุด	3
8. บุคลากรต้องการให้มีระบบ โครงสร้าง นโยบายและ กระบวนการทำงานขององค์กรต้องมีการออกแบบให้ สามารถดัดแปลงแก้ไข มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อ สิ่งที่มากระทบ	4.54	0.56	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.41	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรต้องการให้มีระบบโครงสร้าง นโยบายและกระบวนการทำงานขององค์กรต้องมีการออกแบบให้สามารถคิดเปลี่ยนแปลงได้ มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสิ่งที่มากระทบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมา คือ บุคลากรต้องการแก้ปัญหาในการทำงานในลักษณะมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบมากกว่าที่จะแยกปัญหาออกเป็นส่วน ๆ บุคลากรต้องการแก้ปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการเอาสมมติฐานของแต่ละฝ่ายมาคุยกันอย่างเปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารมีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติแล้วนำมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรต้องการมีส่วนร่วมกำหนดโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินงานที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร และบุคลากรต้องการนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมาพัฒนางานในคณะฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 4.41 4.39 4.39 และ 4.37 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรต้องการให้คณะฯ มีระบบบริหารและระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน และบุคลากรต้องการให้คณะฯ มีกระบวนการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ความคิดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เท่ากัน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ความต้องการการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	เพศชาย (n=51)			เพศหญิง (n=89)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.11	.43	มาก	4.25	.48	มากที่สุด
2. การสร้างแบบจำลอง ความคิด	4.23	.35	มากที่สุด	4.36	.41	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.39	.37	มากที่สุด	4.43	.44	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.22	.33	มากที่สุด	4.37	.42	มากที่สุด
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.37	.41	มากที่สุด	4.43	.38	มากที่สุด
ภาพรวม	4.26	.28	มากที่สุด	4.37	.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรเพศชาย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างแบบจำลองความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 4.23 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรเพศหญิง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคิดอย่างเป็นระบบ และการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เท่ากัน รองลงมาคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ความต้องการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	เพศชาย (n=51)		เพศหญิง (n=89)		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.11	.43	4.25	.48	-1.67	.097
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	4.23	.35	4.36	.41	-1.85	.066
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.39	.37	4.43	.44	-.48	.627
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.22	.33	4.37	.42	-2.14*	.034
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.37	.41	4.43	.38	-.93	.350
ภาพรวม	4.26	.28	4.37	.35	-1.81	.071

* $p < 0.5$

จากตารางที่ 4-10 พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามอายุ

ความต้องการการเป็น	21-30 ปี (n=38)		31-40 ปี (n=82)		41-50 ปี (n=16)		51-60 ปี (n=4)		
องค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.51	.40	มากที่สุด	4.10	.42	มาก	3.94	.43	มาก
2. การสร้างแบบจำลอง ความคิด	4.41	.46	มากที่สุด	4.29	.37	มากที่สุด	4.17	.29	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.41	.53	มากที่สุด	4.46	.35	มากที่สุด	4.23	.35	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.36	.51	มากที่สุด	4.34	.34	มากที่สุด	4.18	.33	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.40	.53	มากที่สุด	4.41	.33	มากที่สุด	4.46	.32	มากที่สุด
ภาพรวม	4.41	.41	มากที่สุด	4.32	.29	มากที่สุด	4.20	.23	มาก
							4.13	.41	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุ 21-30 ปี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ การสร้างแบบจำลองความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.41 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุ 31-40 ปี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.34 และ 4.29 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุ 41-50 ปี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 4.18 และ 4.17 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุ 41-50 ปี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.20 และ 4.07 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ

ความต้องการการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	5.65	3	1.884	10.02*	.000
	ภายในกลุ่ม	25.56	136	.188		
	รวม	31.21	139			
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.764	3	.255	1.61	.190
	ภายในกลุ่ม	21.51	136	.158		
	รวม	22.28	139			
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.82	3	.274	1.59	.194
	ภายในกลุ่ม	23.37	136	.172		
	รวม	24.19	139			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.98	3	.327	2.052	.110
	ภายในกลุ่ม	21.67	136	.159		
	รวม	22.65	139			
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.12	3	.041	.25	.855
	ภายในกลุ่ม	21.73	136	.160		
	รวม	21.85	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.68	3	.230	2.08	.105
	ภายในกลุ่ม	14.98	136	.110		
	รวม	15.67	139			

* $p < 0.5$

จากตารางที่ 4-12 พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ

ความต้องการการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	อายุ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ด้านความรู้แห่ง ตน	4.51	21-30 ปี	-	.41*	.57*	.44
		31-40 ปี		($p=.000$)	($p=.000$)	($p=.052$)
		41-50 ปี			.16	.03
		51-60 ปี			($p=.175$)	($p=.869$)
	3.94	41-50 ปี			-	.12
	4.07	51-60 ปี				($p=.607$)

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-13 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน แตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และระหว่าง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่นๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 จำแนก ตามระดับการศึกษา

ความต้องการการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=5)		ปริญญาตรี (n=33)		ปริญญาโท (n=88)		ปริญญาเอก (n=14)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.40	.68	มากที่สุด	4.46	.36	มากที่สุด	4.11	.47	มาก
2. การสร้างแบบจำลอง ความคิด	4.16	.62	มาก	4.29	.43	มากที่สุด	4.33	.39	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.30	.61	มากที่สุด	4.30	.50	มากที่สุด	4.47	.36	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.88	.45	มาก	4.29	.47	มากที่สุด	4.35	.36	มากที่สุด
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.92	.69	มาก	4.32	.51	มากที่สุด	4.44	.31	มากที่สุด
ภาพรวม	4.11	.53	มาก	4.33	.37	มากที่สุด	4.34	.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.16 และ 3.92 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ และการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.30 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างแบบจำลองความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 4.35 และ 4.33 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.30 และ 4.28 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ความต้องการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	3.55	3	1.18	5.82*	.001
	ภายในกลุ่ม	27.66	136	.20		
	รวม	31.21	139			
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.15	3	.05	.30	.820
	ภายในกลุ่ม	22.13	136	.16		
	รวม	22.28	139			
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.82	3	.27	1.61	.190
	ภายในกลุ่ม	23.36	136	.17		
	รวม	24.19	139			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	.36	2.27	.083
	ภายในกลุ่ม	21.57	136	.15		
	รวม	22.65	139			
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	.67	4.62*	.004
	ภายในกลุ่ม	19.83	136	.14		
	รวม	21.85	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.25	3	.08	.76	.519
	ภายในกลุ่ม	15.41	136	.11		
	รวม	15.67	139			

* $p < 0.5$

จากตารางที่ 4-15 พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน และความคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้านความรู้แห่งตน	4.40	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.06 ($p=.756$)	.28 ($p=.167$)	.34 ($p=.140$)
	4.46	ปริญญาตรี		-	.35* ($p=.000$)	.41* ($p=.004$)
	4.11	ปริญญาโท			-	.06 ($p=.639$)
	4.05	ปริญญาเอก				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-16 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน แตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ความต้องการ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	\bar{X}	ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก
การคิดอย่าง เป็นระบบ	3.92	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	-	.39* ($p=.032$)	.51* ($p=.004$)	.67* ($p=.001$)
	4.32	ปริญญาตรี	-	-	.12 ($p=.122$)	.27* ($p=.025$)
	4.44	ปริญญาโท	-	-	-	.15 ($p=.161$)
	4.59	ปริญญาเอก	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-17 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการความรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
จำแนกตามตำแหน่ง

	ผู้บริหาร (n=5)		อาจารย์ (n=94)		บุคลากรสายสนับสนุน (n=41)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.25	.59	มากที่สุด	4.06	.45	มาก	มากที่สุด
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	4.36	.44	มากที่สุด	4.31	.38	มากที่สุด	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.50	.45	มากที่สุด	4.46	.36	มากที่สุด	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.33	.53	มากที่สุด	4.34	.35	มากที่สุด	มากที่สุด
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.35	.49	มากที่สุด	4.47	.29	มากที่สุด	มากที่สุด
ภาพรวม	4.35	.49	มากที่สุด	4.33	.30	มากที่สุด	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งผู้บริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ การสร้างแบบจำลองความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ และ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.35 และ 4.33 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งอาจารย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 4.34 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.29 และ 4.28 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการการเป็น	แหล่งความ					
องค์กรแห่งการเรียนรู้	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	5.08	2	2.54	13.33*	.000
	ภายในกลุ่ม	26.13	137	.19		
	รวม	31.21	139			
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.08	.916
	ภายในกลุ่ม	22.25	137	.16		
	รวม	22.28	139			

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ความต้องการการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.73	2	.37	2.15	.119
	ภายในกลุ่ม	23.45	137	.17		
	รวม	24.19	139			
4. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.63	.530
	ภายในกลุ่ม	22.44	137	.16		
	รวม	22.65	139			
5. การคิดอย่างเป็น ระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	.53	3.51*	.032
	ภายในกลุ่ม	20.79	137	.15		
	รวม	21.85	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.03	.970
	ภายในกลุ่ม	15.66	137	.11		
	รวม	15.67	139			

* $p < 0.5$

จากตารางที่ 4-19 พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน

ความต้องการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากรสาย สนับสนุน
ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.25	ผู้บริหาร		.18 ($p=.352$)	.23 ($p=.260$)
	4.06	อาจารย์		-	.42* ($p=.000$)
	4.49	บุคลากรสาย สนับสนุน			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-20 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มี
ตำแหน่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่ง
ตน แตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งเป็น
อาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็น
ระบบของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนก
ตามตำแหน่งงาน

ความต้องการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	\bar{X}	ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร	อาจารย์	บุคลากรสาย สนับสนุน
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.35	ผู้บริหาร		.12 ($p=.496$)	.06 ($p=.707$)
	4.47	อาจารย์		-	.19* ($p=.010$)
	4.28	บุคลากรสาย สนับสนุน			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-21 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีตำแหน่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ความต้องการการเป็นองค์การแห่ง	หน่วยบริหาร (n=13)		หน่วยสอน (n=95)		หน่วยสนับสนุนการสอน (n=32)	
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.50	.38	มากที่สุด	4.06	.44	มาก
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	4.29	.45	มากที่สุด	4.31	.37	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.50	.43	มากที่สุด	4.45	.36	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.30	.52	มากที่สุด	4.32	.35	มากที่สุด
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.16	.56	มาก	4.46	.30	มากที่สุด
ภาพรวม	4.34	.40	มากที่สุด	4.32	.30	มากที่สุด
				4.35	.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน และการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เท่ากัน รองลงมาคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ การสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 4.29 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยสอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.32 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยสนับสนุนการสอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างแบบจำลองความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.33 และ 4.29 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของหน่วยงาน

ความต้องการการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	5.54	2	2.77	14.77**	.000
	ภายในกลุ่ม	25.67	137	.18		
	รวม	31.21	139			
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.055	.947
	ภายในกลุ่ม	22.26	137	.16		
	รวม	22.28	139			

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

ความต้องการการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.77	2	.38	2.27	.107
	ภายในกลุ่ม	23.41	137	.17		
	รวม	24.19	139			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.032	2	.01	.097	.908
	ภายในกลุ่ม	22.62	137	.16		
	รวม	22.65	139			
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	.55	3.68*	.028
	ภายในกลุ่ม	20.74	137	.15		
	รวม	21.85	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.080	.923
	ภายในกลุ่ม	15.65	137	.11		
	รวม	15.67	139			

* $p < 0.5$

จากตารางที่ 4-23 พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน
ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตาม
สังกัดหน่วยงาน

ความต้องการ เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	\bar{X}	สังกัดหน่วยงาน	หน่วยบริหาร	หน่วยสอน	หน่วยสนับสนุน การสอน
ด้านความรอบรู้ แห่งตน	4.50	หน่วยบริหาร	-	.44* ($p=.001$)	.02 ($p=.870$)
	4.06	หน่วยสอน	-	-	.41* ($p=.000$)
	4.48	หน่วยสนับสนุน การสอน	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-24 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่สังกัดหน่วยหน่วยบริหาร และหน่วยสนับสนุนการสอนมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน แตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็น
ระบบของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนก
ตามสังกัดหน่วยงาน

ความต้องการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	สังกัดหน่วยงาน	หน่วยบริหาร	หน่วยสอน	หน่วยสนับสนุน การสอน
การคิดอย่างเป็น ระบบ	4.16	หน่วยบริหาร	-	.29* ($p=.011$)	.19 ($p=.121$)
	4.46	หน่วยสอน	-	-	.09 ($p=.217$)
	4.36	หน่วยสนับสนุนการสอน	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-25 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่
สังกัดหน่วยสอนมีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างจาก
บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยบริหาร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องกรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 จำแนกตามระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	มาก (n=19)			ปานกลาง (n=76)			น้อย (n=45)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.41	.44	มากที่สุด	4.07	.44	มาก	4.32	.47	มากที่สุด
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	4.31	.36	มากที่สุด	4.25	.40	มากที่สุด	4.41	.38	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.40	.39	มากที่สุด	4.38	.39	มากที่สุด	4.49	.46	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.21	.33	มากที่สุด	4.31	.37	มากที่สุด	4.36	.47	มากที่สุด
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.40	.47	มากที่สุด	4.41	.34	มากที่สุด	4.40	.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.34	.29	มากที่สุด	4.29	.32	มากที่สุด	4.39	.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-26 พบว่าความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 4.40 และ 4.31 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างแบบจำลองความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 4.31 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ การสร้างแบบจำลองความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.40 และ 4.36 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความต้องการการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.38	6.68*	.002
	ภายในกลุ่ม	28.44	137	.20		
	รวม	31.21	139			
2. การสร้างแบบจำลองความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.78	2	.39	2.49	.087
	ภายในกลุ่ม	21.50	137	.15		
	รวม	22.28	139			
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	.98	.377
	ภายในกลุ่ม	23.85	137	.17		
	รวม	24.19	139			
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.29	2	.14	.91	.403
	ภายในกลุ่ม	22.35	137	.16		
	รวม	22.65	139			
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.03	.969
	ภายในกลุ่ม	21.84	137	.15		
	รวม	21.85	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.30	2	.15	1.36	.259
	ภายในกลุ่ม	15.36	137	.11		
	รวม	15.67	139			

* $p < 0.5$

จากตารางที่ 4-27 พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน มีความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของ LSD ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน ของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความต้องการการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	ระดับความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แห่งการเรียนรู้			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	
ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.41	มาก	-	.34*	.08
				($p=.004$)	($p=.473$)
	4.07	ปานกลาง	-	.25*	
					($p=.004$)
	4.32	น้อย	-		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 บุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากและน้อยมีความต้องการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน แตกต่างจากบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน