บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2553 ประกอบไปด้วย หน่วยงานภายใน 22 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 3,587 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2553 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) รวมทั้งสิ้น 381 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ผู้วิจัยพัฒนา และปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การวิจัย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 103 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมทฤษฎี ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 103 ข้อ โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลการหาความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร มีดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.87, ระดับมาก) โครงสร้างองค์กร ($\overline{X}$ = 3.86, ระดับมาก) และความมั่นคงและความเสี่ยง ($\overline{X}$ = 3.82, ระดับมาก) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับความขัดแย้ง ($\overline{X}$ = 3.47, ระดับมาก)

2. วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ความสอดคล้องต้องกัน ($\overline{X}$ = 3.73, ระดับมาก) การมุ่งเน้นที่พันธกิจ ($\overline{X}$ = 3.71, ระดับมาก) และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.59, ระดับมาก) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการปรับตัว ($\overline{X}$ = 3.57, ระดับมาก)

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์กร ($\overline{X}$ = 3.78, ระดับมาก) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติอิเล็กทรอนิกส์ ($\overline{X}$ = 3.63, ระดับมาก) และด้านการปฏิรูปองค์กร วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ($\overline{X}$ = 3.59, ระดับมาก) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอน และการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.54, ระดับมาก)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรกับบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัย มีค่าระหว่าง .497 ถึง .896 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการปรับตัว มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .896, .756 และ .730 ตามลำดับ และปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ โครงสร้างองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .608 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ .940 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ .884 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 88.40

5. ปัจจัยที่ทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยกเว้นความสอดคล้องต้องกันที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งมีค่าอำนาจในการาพยากรณ์ร้อยละ 88.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.208 และสามารถพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y = 0.112 + 0.529 ความสามารถในการปรับตัว + 0.199 การมุ่งเน้นที่พันธกิจ + 0.107 ความอบอุ่น และการสนับสนุน + 0.091 มาตรฐานการปฏิบัติงาน + 0.087 ความมั่นคง และ ความเสี่ยง - 0.052 ความสอดคล้องต้องกัน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_Y = 0.605 ความสามารถในการปรับตัว + 0.196 การมุ่งเน้นที่พันธกิจ + 0.137 ความอบอุ่น และการสนับสนุน + 0.103 มาตรฐานการปฏิบัติงาน + 0.087 ความมั่นคง และความเสี่ยง - 0.060 ความสอดคล้องต้องกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร มีความคิดเห็นต่อปัจจัย 12 ปัจจัยว่าเป็นสิ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยนเรศวรสามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\overline{X}$ = 3.62) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผล

การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยต่าง ๆ มี ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ภายในกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัย ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เป้าหมาย และข้อมูลย้อนกลับ, โครงสร้างการบริหารงาน ที่เหมาะสม, เทคโนโลยีและระบบงาน, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การจูงใจ, บรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรีพร ฤทธิ์อุดมศักดิ์ (2546) ที่ศึกษาศักยภาพขององค์การในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าองค์การมีศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับสังข์ ใจขาน (2548) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการที่ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านมิติโครงสร้างของงาน ด้านความมั่นคง และความเสี่ยงหรือความมั่นคงในการทำงาน ด้านความอบอุ่น และสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และอิสระในการทำงาน ด้านการตัดสินใจ ทั้งนี้ บุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์การ ($\overline{X}$ = 3.78) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุพัตรา จันทร์เทียน (2543) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษา เมื่อแยกพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรและพลวัตการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.13 และ 2.82 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติอิเล็กทรอนิกส์ ($\overline{X}$ = 3.63) ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของจักริน ติวเถาว์ และคณะ (2546 อ้างอิงในไพริน ขันอาสา, 2550) ที่ศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดห้องสมุด สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การฝึกอบรม 2) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมโดยแบ่งหน่วยงาน

รับผิดชอบ มีลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และอิสระในการดำเนินงาน 3) การจัดเก็บ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว 4) บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร มีการฝึกอบรม 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยนเรศวรมีการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเห็นความสำคัญในการใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่กันและกันด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมของกองประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำการประกันคุณภาพให้แก่หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ดังที่ Peter M. Senge (1994) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในองค์กรที่เรียนรู้ จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิด หรือจากภายนอก และภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้ และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น และช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งมหาวิทยาลัยนเรศวร ร่วมกับสถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ยังได้จัดโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และอัตลักษณ์บุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรขึ้น โครงการฯดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างชุมชนภารกิจทั้ง 9 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนธุรการ ชุมชนการเงิน/พัสดุ ชุมชนนโยบายและแผน ชุมชนบุคคล ชุมชนวิจัย ชุมชนกิจการนิสิต ชุมชนบริการการศึกษา ชุมชนประกันคุณภาพ และชุมชนสารสนเทศ ทำให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์ในงานของกลุ่มชุมชนต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสมรรถนะของงานสายบริการในการร่วมกัน และเชื่อมโยงระหว่าง Functional Competency กับอัตลักษณ์ของชุมชน เป็นต้น ดังที่ David Garvin (1998) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นทักษะในการสร้าง จัดหา และถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรที่จะมีผลต่อความรู้ใหม่ ๆ ในทำนองเดียวกัน การจัดการความรู้ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ รวมทั้งแปลงความรู้ของคนไปเป็นความรู้ขององค์กร โดยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นต้องมีทักษะใน 5 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองศึกษากับแนวทางใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต การเรียนรู้จากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้ ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร

กับผลลัพธ์เกิดขึ้นด้วย อีกทั้งมหาวิทยาลัยมีหน่วยที่สนับสนุนในการใช้ระบบซอฟต์แวร์เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในมหาวิทยาลัย และมีการนำระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพื่อช่วยให้สามารถทำงาน และเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น และยังสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้โดยผ่านช่องทางระบบเครือข่ายต่าง ๆ เช่น ระบบ LAN อินเตอร์เน็ต และอินทราเน็ตที่ทางมหาวิทยาลัยจัดบริการไว้ให้กับทุกหน่วยงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้ง 12 ปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับ “สูง” ซึ่งมี 3 คู่อันดับแรก คือ ความสามารถในการปรับตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความอบอุ่น และการสนับสนุนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าทุกปัจจัยต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 60 สอดคล้องกับสุพัตรา จันทร์เทียน (2543) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กร และศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร และระดับการรับรู้ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำหรับงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในภาพรวมและมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กรล้วนมีผลต่อภาพรวม และองค์ประกอบย่อยในองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น และสอดคล้องกับบุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ภายใน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P<.01 จะเห็นได้ว่า ในบริบทของมหาวิทยาลัยนเรศวร ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร และความมั่นคงและความเสี่ยง ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบกับโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพราะเมื่อบุคลากรมีความเข้าใจถึงบทบาท และหน้าที่ของตนเองตามโครงสร้างขององค์กรที่กำหนดไว้แล้ว จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ดังที่ เจียรนัย จิระโร (2544) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรว่าประกอบด้วย โครงสร้างที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร ความท้าทาย และความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งจะใช้วัดการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลการลงโทษ และความขัดแย้ง ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งของบุคคลในหน่วยงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง การเสี่ยง และความรับผิดชอบความเสี่ยง การรวมอำนาจการตัดสินใจ ขนาด และสถานที่ขององค์กร รวมทั้งการจัดสภาพทางกายภาพขององค์กร รวมทั้งปัจจัยด้านความมั่นคง และความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัย จำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจ และสร้างกลไกที่สามารถแสดงให้บุคลากรเห็นว่าการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น และเมื่อได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรได้ ตามที่ Litwin and Stringer (1968) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จะมีอิสระ และมีเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเอง มีผลทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ ซึ่งทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และของกลุ่ม ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารเน้นวิธีการที่เป็นมาตรฐาน มีกฎระเบียบ และความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างของงานจะส่งผลให้เกิดการขาดความรู้สึกรับผิดชอบ ขาดความคิดริเริ่ม และมีความรู้สึกว่าตนเองขาดประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

จากผลการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ตัว คือ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) การมุ่งเน้นที่พันธกิจ 3) ความอบอุ่น และการสนับสนุน 4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 5) ความมั่นคง และความเสี่ยง 6) ความสอดคล้องต้องกัน ซึ่งปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยกเว้นความสอดคล้องต้องกันเพียงตัวเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานอาจทำให้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้ดีเท่าที่ควร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 ตัว คือ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การรับรู้ผลงาน และการให้รางวัล การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ดังที่กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในภาพรวม และมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กร ล้วนมีผลต่อภาพรวม และองค์ประกอบย่อยในองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น อีกทั้งจักริน ติวเถาว์ และคณะ (2546 อ้างอิงใน ไพริน ขันอาสา, 2550) ได้ศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม โดยแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบ มีลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน อิสระในการดำเนินงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ดังนั้น มหาวิทยาลัยนเรศวรควรร่วมกันสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้มีการรับรู้ผลงาน และการให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการกระตุ้น และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ และพัฒนาไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยระดับแนวหน้าในกลุ่ม 10 อันดับแรกของประเทศภายในปี พ.ศ. 2560 และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพได้รับการยกย่องในระดับชาติและนานาชาติ สิ่งสำคัญที่สุด คือ

ความร่วมมือ ร่วมใจกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากล เป็นที่ยอมรับ เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการคือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อนำไปศึกษาพัฒนาสำหรับผู้ที่สนใจดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม และสัมมนาเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อฝึกให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และมีการประเมินผลการฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนา และปรับปรุงมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรัก ความสามัคคี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน

3. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างความผูกพันของบุคลากรทุกสายงานที่มีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย เป็นส่วนหนึ่งที่จะผลักดันให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันพัฒนามหาวิทยาลัย และสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมหาวิทยาลัยควรมีการปรับกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ และพัฒนาเทคโนโลยีให้เจริญก้าวหน้าเพื่อความอยู่รอดขององค์กรต่อไป

5. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน ซึ่ง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขัน สร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นกว่าสถาบันการศึกษาอื่น ๆ อันจะส่งผลให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการให้บริการแก่ชุมชนอย่างเป็นมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย

3. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย

4. ควรพัฒนาตัวชี้วัดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานสำหรับองค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรเอกชน องค์กรภาครัฐ