

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากร ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

**Factors Relating to Attitude of Personnel towards Learning Organization
of the Faculty of Engineering in a University**

พีรญา แสงอุไร (Peeraya Seangurai)¹

โชติมา แก้วทอง (Chotima Kaewkong)²

¹นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Faculty of Liberal Arts and Science,
Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร., โครงการจัดตั้งภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Thesis Advisor, Dr., Major Field: Political Science, The Establishment Project of Department of
Sciences, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaengsean Campus

E-mail: peeraya.s@ku.th

Received: 29 November 2018

Revised: 15 February 2019

Accepted: 28 March 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน ตำแหน่งงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 67 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งหาความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .958 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.075$, S.D. = .447) 2) บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีทัศนคติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.752$, S.D. = .429) 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ($F = 3.985$, $P = .023$) รายได้ครอบครัวต่อเดือน ($F = 6.909$, $P = .002$) และตำแหน่งงานของบุคลากร ($t = -2.252$, $P = .028$) ต่างกัน มีผลทางทัศนคติของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ($r = .476$, $P = .000$) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .664$, $P = .000$)

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, คณะวิศวกรรมศาสตร์, ภาวะผู้นำ, ทัศนคติ

Abstracts

The purposes of this research were 1) to study the level of leadership of personnel in Faculty of Engineering in a university, 2) to investigate attitude of personnel towards learning organization of Faculty of Engineering in a university, 3) to compare the attitude of personnel towards learning organization of Faculty of Engineering in a university in relation to demographic variables, 4) to study the correlation between demographic variables, i.e. age, length of employment, number of subordinates, and the attitude of personnel towards learning organization of Faculty of Engineering in a university and 5) to study the relationship between leadership and attitude of personnel towards learning organization of Faculty of Engineering in a university. The participants were 67 supporting personnel of Faculty of Engineering in a university. They were selected by the simple random sampling. The research instrument

was a questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of .958. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and pearson product moment correlation. The statistical level of significance was set at .05.

The results showed that 1) the personnel had high level of leadership ($\bar{X} = 4.075$, S.D. = .447), 2) the personnel's attitudes towards the learning organization was at high level ($\bar{X} = 3.752$, S.D. = .429). The hypothesis testing showed that 3) demographic variables, i.e., educational level ($F = 3.985$, $P = .023$), family monthly income ($F = 6.909$, $P = .002$), and the position ($t = -2.252$, $P = .028$) significantly affected personnel's attitude towards learning organization of Faculty of Engineering, 4) the numbers of subordinates ($r = .476$, $P = .000$) significantly correlated with attitude of personnel towards learning organization of the Faculty of Engineering in a university, and 5) the leadership significantly correlated with attitude of personnel towards the learning organization of Faculty of Engineering in a university. ($r = .664$, $P = .000$).

Keywords: Learning organization, Faculty of Engineering, Leadership, Attitude

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์โลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันเข้าสู่สังคมที่ใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักขององค์กร ประเทศไทยจัดเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกย่อมที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น โดยได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง ความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากกว่าทรัพย์สินอื่นใด การศึกษาความรู้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นจึงประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน โดยสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมทั้งองค์กรการอุดมศึกษาไทยได้มีการพัฒนามาเป็นระยะเวลานานมีการขยายตัวเพิ่ม แต่เมื่อพิจารณาจากผลที่ปรากฏในปัจจุบัน การอุดมศึกษาไทยยังไม่ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ การมีระบบบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพ มีคณาจารย์ที่มีศักยภาพและความสามารถสูง บรรยากาศใน

องค์กรมีความเป็นชุมชนวิชาการ การดำเนินงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเน้นการวิจัยขั้นสูง มีวัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิต ผลิตผลงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นับว่าเป็นงานที่มีขอบเขตที่ครอบคลุมทั้งทางด้านบริหารทั่วไปและงานบริหารวิชาการ โดยเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลให้มีการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นับเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร ผู้บริหารหรือผู้นำต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญ และยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น การแสวงหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์กรอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้จากตัวบุคคลและกระตุ้นให้ตัวบุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน (สมบัติ กุสุมาวดี, 2546) นอกจากนี้องค์กรย่อมต้องพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้น คณะวิศวกรรมศาสตร์ควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีศักยภาพ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้อง

จากบรรยากาศขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสำคัญตามที่กล่าวมานั้น ในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและทัศนคติของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันพัฒนา คณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้ครอบครัวต่อเดือน ตำแหน่งงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวนผู้ได้บังคับบัญชากับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การกำหนดตัวแปรที่ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

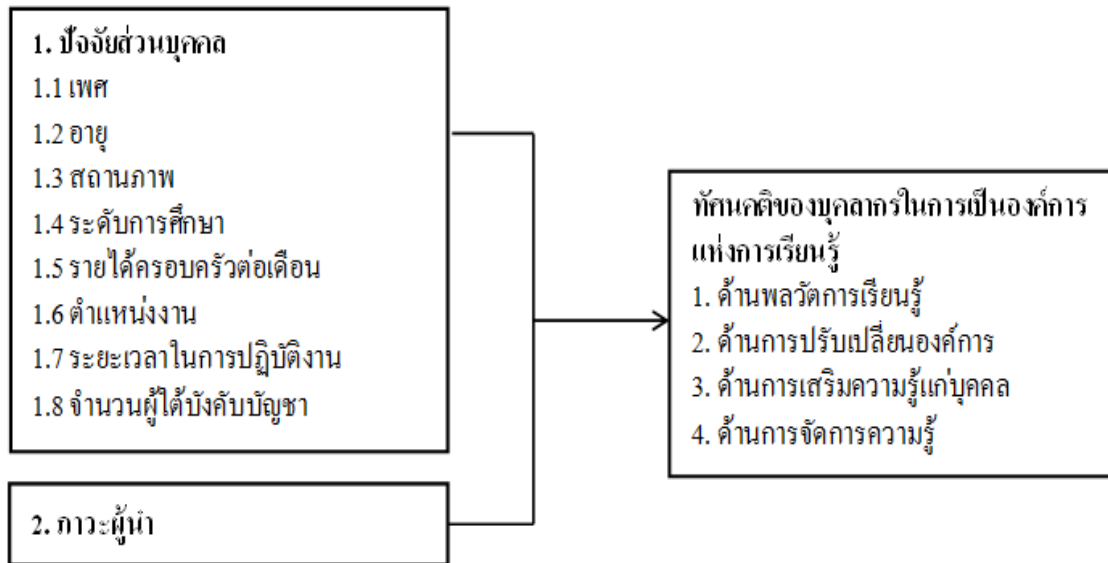
1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีผลต่อทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้ เพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ครอบครัวต่อเดือน, ตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ภาวะผู้นำ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยการวิเคราะห์เป็น 3 ด้านดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา, ด้านการมอบอำนาจความรับผิดชอบ, ด้านการใช้เทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ทัศนคติของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบ “the systems linked organization model” ของ Michael J. Marquardt (1996) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics), ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation), ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล สมาชิกองค์กร (People empowerment), ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management) ซึ่งในการศึกษาและสร้างกรอบแนวคิด โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์, 2546; Manz & Sims, 2001) และแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996) มาพิจารณาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดตัวแปรหนึ่งที่ทำให้สามารถนำการบริหารคุณภาพโดยรวมมาปฏิบัติในองค์กรได้สำเร็จโดยสรุปได้ 3 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กร

1. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อศักยภาพ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ในกระบวนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแบบมุ่งสมรรถนะ ได้กล่าวถึง การพัฒนาแบบมุ่งสมรรถนะในภาพรวม ได้แก่ การพัฒนาความรู้ คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” การพัฒนาทักษะ คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” และการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงปรารถนา คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” (สุทัศน์ นำพลสุขสันต์, 2546, หน้า 7)

2. การมอบอำนาจความรับผิดชอบ ให้บุคลากรเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรเกิดความเปลี่ยนแปลง เพราะเขาจะรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเจ้าของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ ทำให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 2001)

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ มานซ์ และซิมส์ ชี้ให้เห็นถึงภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารระดับสูงที่มีภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีทั้งด้านสำนักงานมาใช้ในองค์กร ซึ่งมีผลต่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารคุณภาพโดยรวมขององค์กร (Manz & Sims, 2001)

แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

Marquardt (1996) มีความคิดว่าองค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจำเป็นต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่า มาร์ควอร์ทรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 4 องค์ประกอบคือ

1. พลวัตการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้เกิดพลวัตการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด โดยพลวัตการเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ได้แก่ ระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้

2. การปรับเปลี่ยนองค์กรโดยให้ทัศนะว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโครงสร้างสายการบังคับบัญชาต้องไม่ซับซ้อน มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานมีการทำงานที่จัดองค์กรเป็นเป้าหมายหลัก โดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

3. การเสริมความรู้แก่บุคคล โดยให้ทัศนะว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้เสนอแนะ มีการทำงานร่วมกับการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อ เพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาผลผลิตหรือบริการ นอกจากนี้ องค์กรต้องมีการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งทางธุรกิจ และต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมด้วย

4. การจัดการความรู้ โดยได้สนับสนุนว่าความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานความรู้ความชำนาญทั้งสิ้น บุคลากรต้องการความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของงาน ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้างและสื่อสารการแก้ไข ปัญหาต่างๆ รวมทั้งยังได้สรุปว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหารขององค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ขอบเขตการวิจัย

1. บัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

2. บัณฑิตด้านภาวะผู้นำ โดยคัดแปลงจากแนวคิดของ มีาน และซิมส์ และสุททัศน์ นำพูนสุขสันต์ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา (สุททัศน์ นำพูนสุขสันต์, 2546, หน้า 7) ด้านการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Manz & Sims, 2001)

3. บัณฑิตด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ครอบคลุม 4 ด้าน โดยคัดแปลงมาจากแนวคิดของมาร์คควอร์ท ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 23)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวนทั้งสิ้น 100 คน (ข้อมูลจากฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2561)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 67 คน โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ครอบครัวต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และระดับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

3. การทดสอบค่าที ใช้สำหรับอธิบายความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับอธิบายความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเกณฑ์ของระดับความสัมพันธ์

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัยซึ่งได้พัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561 และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาครั้งนี้ไปตรวจสอบความถูกต้อง และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความตรงโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. โชติมา แก้วทอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อ ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 30 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.948

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 64.18) มีอายุน้อยกว่า 38 ปี (ร้อยละ 38.81) มีสถานภาพสมรส/ หย่าร้าง (ร้อยละ 79.10) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 74.63) มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป (ร้อยละ 41.79) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 8 ปี (ร้อยละ 34.33) และไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา (ร้อยละ 80.60) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 83.58) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	24	35.82
หญิง	43	64.18
2. อายุ		
น้อยกว่า 38 ปี	26	38.81
39 - 46 ปี	19	28.36
มากกว่า 46 ปี ขึ้นไป	22	32.84
3. สถานภาพ		
โสด	14	20.90
สมรส/ หย่าร้าง	53	79.10
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	16.42
ปริญญาตรี/ หรือเทียบเท่า	50	74.63
สูงกว่าปริญญาตรี	6	8.96
5. รายได้ครอบครัวต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	21	31.34
15,001.-บาท – 20,000.-บาท	18	26.87
สูงกว่า 20,001.-บาท ขึ้นไป	28	41.79
6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้ปฏิบัติงาน	56	83.58
หัวหน้าหน่วย/ หัวหน้างาน	11	16.42
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 8 ปี	23	34.33
8 - 16 ปี	22	32.84
มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	22	32.84

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
8. จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา (ต่อ)		
ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา	54	80.60
มีผู้ได้บังคับบัญชา 1 - 6 คน	10	14.93
มีผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 6 คนขึ้นไป	3	4.48

ภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถสรุปได้ดังนี้ บุคลากรของ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.075$, S.D.=.447) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.198$, S.D. = .447) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.030$, S.D.=.643) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.003$, S.D.= .503) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	4.198	.447	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	4.003	.503	มาก
3. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.030	.643	มาก
รวม	4.075	.447	มาก

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรมีทัศนคติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.752$, S.D. = .429) และค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.929$,

S.D. = .470) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 3.840$, S.D. = .514) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.685$, S.D. = .429) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ทัศนคติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.929	.470	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.840	.514	มาก
3. ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล	3.729	.497	มาก
4. ด้านการจัดการความรู้	3.685	.494	มาก
รวม	3.752	.429	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากร ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานหลักไว้ 3 สมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล				
1.1 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความแตกต่างกันตามเพศของบุคลากร	$t = -.275$	$P = .784$		✓
1.2 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของบุคลากร	$t = .309$	$P = .758$		✓
1.3 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากร	$F = 3.985$	$P = .023^*$	✓	
1.4 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความแตกต่างกันตามรายได้ครอบครัวต่อเดือนของบุคลากร	$F = 6.909$	$P = .002^*$	✓	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงานของบุคลากร	$t = -2.252$	$P = .028^*$	✓	
2. ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร				
2.1 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับอายุของบุคลากร	$r = .092$	$P = .461$		✓
2.2 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร	$r = .178$	$P = .150$		✓
2.3 ทักษะคิดของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากร	$r = .476$	$P = .000^{**}$	✓	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	P-value	ผลการทดสอบ	
			สมมติฐาน	สมมติฐาน
			เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	$r = .664$	$P = .000^{**}$	✓	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.075, S.D. = .447$) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.198, S.D. = .447$) จากผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สนธิ ไสยคล้าย (2556) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลนครหาดใหญ่มีระดับภาวะผู้นำและระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนตรา กองคุณะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ระดับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มีทัศนคติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.752, S.D. = .429$) จากผลการศึกษาที่ค้นพบมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัททญาณี โอรัตนปัญญา (2558) ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านองค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ หมวกโรสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการมีรูปแบบการคิดทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธันตรา กองกณะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตรผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในคณะฯ ควรส่งเสริมให้มีการค้นคว้าแสวงหาองค์ความรู้เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบเฉพาะบุคคลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงาน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกเพื่อพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ อันจะส่งผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

2. เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลจากกล่องรับข้อร้องเรียนที่ยังมีไม่มากเพียงพอ ซึ่งบุคลากรอาจยังไม่มีประสบการณ์ในส่วนนี้ ทำให้ไม่ทราบวิธีการจัดการกับข้อปัญหาและไม่ได้ฝึกวิเคราะห์แนวทางแก้ไข อีกทั้งด้วยจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีน้อยแต่มีปริมาณงานประจำมาก ย่อมมีผลต่อประสบการณ์ในงานด้านการจัดการความรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น การรวบรวมข้อมูลทางวิชาการต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักและเร่งจัดการในเรื่องเหล่านี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และสามารถที่จะดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ได้

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เท่านั้น ในการศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะอื่น เพื่อนำผลที่ได้รวบรวมเป็นข้อมูลเกี่ยวข้องสำหรับนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรหลายคณะภายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

รายการอ้างอิง

- ชนัตรา กองกณะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยธนเรศวร.
- พิพัฒน์พงศ์ หมวกไชสง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ภัททญาณี โอรัตนปัญญา (2558). *การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- สนธิ ไสยคล้าย. (2556). *ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. วารสารวิทยบริการ, 24(2).
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2546). *การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. (2546). *ชุดวิชาการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาในงานส่งเสริมการเกษตร คณะทำงานจัดทำบทเรียนรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร. กรมส่งเสริมการเกษตร*. วันที่ค้นข้อมูล 17 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก http://www.kstation.doae.go.th/doc/AEK_303.pdf
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new super leadership: Leading Others to lead themselves*. San Francisco: Berrett – Koehler.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization, A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics and introductory analysis*. New York: Harper and Row Publication.