

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บ
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 119 คน และได้กลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด
119 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้
กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าของคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation)
CC	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
df	แทน	ความเป็นอิสระ
Sig	แทน	ค่าความสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X ₁	แทน	การพัฒนาระดับองค์การ
X _{1,1}	แทน	การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ
X _{1,2}	แทน	การประชุมร่วมกัน
X _{1,3}	แทน	การออกแบบโครงสร้างใหม่
X _{1,4}	แทน	องค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม

X_2	แทน	การพัฒนาในระดับกลุ่ม
$X_{2.1}$	แทน	การสร้างทีมงาน
$X_{2.2}$	แทน	การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ
$X_{2.3}$	แทน	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
X_3	แทน	การพัฒนาในระดับบุคคล
$X_{3.1}$	แทน	การฝึกความอ่อนไหว
$X_{3.2}$	แทน	การเจรจาเรื่องบทบาท
$X_{3.3}$	แทน	การออกแบบงานใหม่
$X_{3.4}$	แทน	การวางแผนอาชีพ
Y	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้
Y_1	แทน	ทักษะของพนักงาน
Y_2	แทน	การค้นพบ
Y_3	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y_4	แทน	การเรียนรู้ร่วมกัน
Y_5	แทน	การใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม ระดับบุคคล ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์การเลือกตอบจำนวน 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ท์ (Likert) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ตามข้อ 2 ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์การเลือกตอบจำนวน 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคอร์ต (Likert) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยหาค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร อบต.

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 119)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	36.1
หญิง	76	63.90
รวม	119	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.5
25 – 35 ปี	68	57.1
36 – 40 ปี	40	33.6
สูงกว่า 45 ปี	8	6.7
รวม	119	100
3. สถานภาพ		
โสด	47	39.5
สมรส	68	57.1
หม้าย/หย่าร้าง	4	3.40
แยกกันอยู่	0	0
รวม	119	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปริญญา	50	42.0
ปริญญาตรี	53	44.5
ปริญญาโท	16	13.4
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
รวม	119	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 119)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	31	26.1
5 - 10 ปี	67	56.3
11 - 15 ปี	10	8.4
15 ปีขึ้นไป	11	9.2
รวม	119	100
6. ตำแหน่งหน้าที่		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	3	2.5
หัวหน้าส่วนการคลัง	5	4.2
หัวหน้าส่วนโยธา	1	0.8
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	7	5.9
นักวิชาการเงินฯ	8	6.7
เจ้าพนักงานจัดเก็บ	4	3.4
บุคลากร พนักงานจ้าง	12 49	10.1 41.2
อื่นๆ	30	25.2
รวม	119	100

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.9) มีอายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.1) มีสถานภาพสมรส จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.1) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 53 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.5) มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 67 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.3) และตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.2)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเกี่ยวกับการปฏิบัติการพัฒนาองค์กรของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา
องค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ซึ่ง
ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาองค์กรระดับองค์การ

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการ
การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่มของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ การประชุมร่วมกัน
การออกแบบโครงสร้างใหม่ องค์การแบบขนาน โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์
ด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงใน
ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ระดับองค์การ โดยรวมจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาองค์กรระดับองค์การ	\bar{X}	S.D	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. ด้านการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ	4.04	0.70	มาก	1
2. ด้านการประชุมร่วมกัน	3.90	0.74	มาก	3
3. ด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่	3.82	0.74	มาก	4
4. ด้านองค์การแบบขนาน	3.96	0.78	มาก	2
รวม	3.93	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ระดับองค์การ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 0.70)

ด้านองค์การแบบขนาน ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = 0.78) ด้านการประชุมร่วมกัน ($\bar{X} = 3.90$; S.D. = 0.74) ด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่ ($\bar{X} = 3.82$; S.D. = 2.20) ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังตารางที่ 5 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ	\bar{X}	S.D	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ	4.16	0.66	มาก	1
2. มีการพิจารณาทบทวน ตรวจสอบงานทุก อย่าง	3.90	0.74	มาก	3
3. มีการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	4.05	0.70	มาก	2
รวม	4.04	0.70	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.16$; S.D. = 0.66) มีการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.05$; S.D. = 0.70) มีการพิจารณาทบทวน ตรวจสอบงานทุกอย่าง ($\bar{X} = 3.90$; S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ
ด้านการประชุมร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประชุมร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1.องค์กรมีการจัดประชุมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเป็นประจำ	3.98	0.71	มาก	1
2. มีการค้นหาปัญหาในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.87	0.71	มาก	2
3. มีการเสนอแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันแล้ว นำเสนอต่อผู้บริหาร	3.82	0.80	มาก	3
รวม	3.90	0.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการประชุมร่วมกัน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับ
ปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ องค์กรมีการจัดประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นประจำ
($\bar{X} = 3.98$; S.D. = 0.71) มีการค้นหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.71)
มีการเสนอแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันแล้วนำเสนอต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.82$; S.D.= 0.80)
ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ
ด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.88	0.73	มาก	1
2. เข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ทุกปี	3.69	0.77	มาก	3
3. ปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถานการณ์	3.88	0.70	มาก	2
รวม	3.82	0.74	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$; S.D. = 0.73) ปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.88$; S.D. = 0.70) เข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ทุกปี ($\bar{X} = 3.69$; S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ
ด้านองค์การแบบขนาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านองค์การแบบขนาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. มีการประชุมร่วมกันของพนักงานทุกระดับ	4.04	0.76	มาก	1
2. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน	3.96	0.82	มาก	2
3. ปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับการทำงาน บางส่วน	3.89	0.75	มาก	3
รวม	3.96	0.78	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านองค์การแบบขนาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการประชุมร่วมกันของพนักงานทุกระดับ ($\bar{X} = 4.04$; S.D. = 0.76) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = 0.82) ปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับการทำงานบางส่วน ($\bar{X} = 3.89$; S.D. = 0.75)

ส่วนที่ 2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การระดับกลุ่มของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยจำแนกเป็นรายด้าน รายข้อ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านการพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	การจัดลำดับ
1. ด้านการสร้างทีมงาน	3.88	0.81	มาก	1
2. ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ	3.89	0.68	มาก	2
3. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.74	0.68	มาก	3
รวม	3.84	0.72	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ระดับกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$; S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้ ดังนี้ ด้านการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 3.88$; S.D. = 0.81) ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.89$; S.D = 0.68) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{X} = 3.74$; S.D. = 0.68) ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 12

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการสร้างทีมงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสร้างทีมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	การจัดลำดับ
1. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการทำงาน	3.92	0.82	มาก	2
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อขัดแย้งในองค์การ	3.91	0.79	มาก	3
3. มีการประชุมทีมงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน	3.76	0.75	มาก	4
4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล	3.92	0.86	มาก	1
รวม	3.88	0.81	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายมีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$; S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล ($\bar{X} = 3.92$; S.D. = 0.86) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$; S.D. = 0.82) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อขัดแย้งในองค์การ ($\bar{X} = 3.91$; S.D. = 0.79) มีการประชุมทีมงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.76$; S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. มีการประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนงานอย่างเป็นระบบ	3.87	0.61	มาก	2
2. กำหนดบรรทัดฐานการทำงาน	3.82	0.70	มาก	3
3. ให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร	3.97	0.73	มาก	1
รวม	3.89	0.68	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.97$; S.D.= 0.73) มีการประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.61) กำหนดบรรทัดฐานการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$; S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. มีการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาดูงานทุกปี	3.59	0.70	มาก	3
2. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ	3.80	0.66	มาก	2
3. มีการร่วมกันวางแผนงานในการปฏิบัติงาน	3.82	0.67	มาก	1
รวม	3.74	0.68	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$; S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณา จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการร่วมกันวางแผนในการ ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$; S.D.= 0.67) องค์การส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธี ที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.80$; S.D. = 0.66) มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงาน ทุกปี ($\bar{X} = 3.59$; S.D.= 0.70) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การพัฒนาองค์การระดับบุคคล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา องค์การระดับบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ซึ่งประกอบด้วย การฝึกความอ่อนไหว การเจรจาเรื่องบทบาท การออกแบบงานใหม่ การวางแผนอาชีพโดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ ด้วยการหา ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการพัฒนาองค์การระดับบุคคล โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ด้านการพัฒนาองค์การระดับบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. ด้านการฝึกความอ่อนไหว	3.73	0.69	มาก	3
2. ด้านการเจรจาเรื่องบทบาท	3.93	0.71	มาก	1
3. ด้านการออกแบบงานใหม่	3.83	0.79	มาก	2
4. ด้านการวางแผนอาชีพ	3.57	0.78	มาก	4
รวม	3.77	0.74	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับด้านการพัฒนาองค์การระดับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า

มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเจรจาเรื่องบทบาท ($\bar{X} = 3.93$; S.D = 0.71) ด้านการออกแบบงานใหม่ ($\bar{X} = 3.83$; S.D.=0.79) ด้านการฝึกความอ่อนไหว ($\bar{X} = 3.73$; S.D = 0.69) ด้านการวางแผนอาชีพ ($\bar{X} = 3.57$; S.D.= 0.78) ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังตารางที่ 14 ถึงตารางที่ 17

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการฝึกความอ่อนไหว โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการฝึกความอ่อนไหว	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	การจัดลำดับ
1. เปิดใจและเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่น	3.68	0.69	มาก	2
2. จัดอบรมแต่ละแผนกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	3.65	0.67	มาก	3
3. นำประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้	3.87	0.72	มาก	1
รวม	3.73	0.69	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ด้านการฝึกความอ่อนไหว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$; S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ นำประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.72) เปิดใจและเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.68$; S.D. = 0.69) จัดอบรมแต่ละแผนกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$; S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา
องค์กร ด้านการเจรจาเรื่องบทบาท โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเจรจาเรื่องบทบาท	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. รู้สึกพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.71	มาก	1
2. มีการเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.91	0.70	มาก	2
3. การเข้าใจเป้าหมายขององค์กร	3.89	0.72	มาก	3
รวม	3.93	0.71	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ด้านการเจรจา
เรื่องบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$; S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ
ข้อพบว่ามีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญ
ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ รู้สึกพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.00$;
S.D. = 0.71) มีการเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$; S.D. = 0.70) การเข้าใจ
เป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$; S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา
องค์กร ด้านการออกแบบงานใหม่ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการออกแบบงานใหม่	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	การ จัดลำดับ
1. มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.96	0.78	มาก	1
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.71	0.78	มาก	3
3. มีการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่	3.81	0.82	มาก	2
รวม	3.83	0.79	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ด้านการออกแบบงานใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$; S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.96$; S.D. = 0.78) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.82) มีการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.71$; S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านการวางแผนอาชีพ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการวางแผนอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	การจัดลำดับ
1. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองทั้งในหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน	3.64	0.76	มาก	1
2. องค์กรมีค่าตอบแทนเพิ่มโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.54	0.78	มาก	2
3. องค์กรมีเงินรางวัลพิเศษให้ทุกปี	3.52	0.80	มาก	3
รวม	3.57	0.78	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ด้านการวางแผนอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$; S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองทั้งในหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน ($\mu = 3.64$; S.D. = 0.76) องค์กรมีค่าตอบแทนเพิ่มโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$; S.D.=0.78) องค์กรมีเงินรางวัลพิเศษให้ทุกปี ($\bar{X} = 3.52$; S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อันประกอบด้วย ด้านทักษะของพนักงาน ด้านการค้นพบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ ร่วมกัน ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายผลจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นภาพรวม และรายด้าน โดยจำแนกออกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 22

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	การ จัดลำดับ
1. ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ	3.89	0.64	มาก	1
2. ด้านการค้นพบ	3.81	0.68	มาก	2
3. ด้านทักษะของพนักงาน	3.81	0.65	มาก	3
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.76	0.67	มาก	4
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	3.68	0.70	มาก	5
รวม	3.79	0.67	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$; S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.89$; S.D. = 0.64) ด้านการค้นพบ ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.68) ด้านทักษะของพนักงาน ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.65) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$; S.D. = 0.67) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.68$; S.D. = 0.70) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แยกเป็นรายข้อ จะแสดงได้ดังตารางที่ 19 ถึงตารางที่ 23 ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	การ จัดลำดับ
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน	3.88	0.65	มาก	2
2. เมื่อกระทำการสิ่งใด สมาชิกใน องค์กรจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาใน ด้านต่างๆเสมอ	3.87	0.62	มาก	3
3. สมาชิกในองค์กรมีการตัดสินใจ ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล	3.93	0.66	มาก	1
รวม	3.89	0.64	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ด้านการใช้ ความคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$; S.D.=0.64) เมื่อพิจารณา จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถ เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สมาชิกในองค์กรมีการตัดสินใจ ปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล ($\bar{X} = 3.93$; S.D. = 0.66) องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.88$; S.D. = 0.65) . เมื่อกระทำการสิ่งใด สมาชิกในองค์กร จะคำนึงถึงผลที่จะตามมาในด้านต่างๆเสมอ ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ด้านการค้นพบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการค้นพบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	การ จัดลำดับ
1. มีการใฝ่เรียนใฝ่รู้กระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	3.82	0.66	มาก	2
2. สามารถวิเคราะห์และสร้างองค์ ความรู้ใหม่ๆ	3.76	0.71	มาก	3
3. มีการปฏิบัติเป็นระบบและชัดเจน ตามมาตรฐาน	3.85	0.68	มาก	1
รวม	3.81	0.68	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการ
ค้นพบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญ
ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการปฏิบัติเป็นระบบและชัดเจนตามมาตรฐานอยู่ใน
ระดับกลาง ($\bar{X} = 3.85$; S.D. = 0.68) มีการใฝ่เรียนใฝ่รู้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.82$; S.D. = 0.66) สามารถวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.76$; S.D. = 0.71)
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ด้านทักษะของพนักงาน

ด้านทักษะของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	การ จัดลำดับ
1. องค์กรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ตลอดเวลา	3.74	0.64	มาก	4
2. รู้จักวิเคราะห์และตัดสินใจ ในการทำงาน	3.79	0.61	มาก	3
3. มีความกระตือรือร้น สนใจเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	3.90	0.68	มาก	1
4. มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล	3.81	0.68	มาก	2
รวม	3.81	0.65	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านทักษะ
ของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นราย
ข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับ
ความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความกระตือรือร้น สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่
เสมอ ($\bar{X} = 3.90$; S.D. = 0.68) มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.68) รู้จัก
วิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$; S.D. = 0.61) องค์กรส่งเสริมให้มีการเรียน
รู้อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.74$; S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	การ จัดลำดับ
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการทำโครงการการ ทำงานร่วมกัน	3.81	0.68	มาก	1
2. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร ร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะ ทำให้ผลงานสำเร็จ	3.76	0.64	มาก	2
3. สมาชิกในองค์กรสามารถ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ขององค์กร	3.72	0.70	มาก	3
รวม	3.76	0.67	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการ
สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$; S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณา
จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ซึ่งสามารถ
เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมให้
บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำโครงการ การทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.81$; S.D. = 0.68)
ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ
($\bar{X} = 3.76$; S.D. = 0.64) สมาชิกในองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้
สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปขององค์กร ($\bar{X} = 3.72$; S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	การ จัดลำดับ
1. แลกเปลี่ยนข้อมูลและ ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.74	มาก	3
2. จัดอภิปรายกลุ่มในการทำงาน	3.61	0.67	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับและเคารพ ความคิดเห็นของกันและกัน	3.73	0.69	มาก	1
4. ทีมงานมีศักยภาพในการ เปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน	3.69	0.69	มาก	2
รวม	3.68	0.70	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า นุคตากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการ
เรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$; S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับ
ความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับและเคารพความ
คิดเห็นของกันและกัน ($\bar{X} = 3.73$; S.D. = 0.69) ทีมงานมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงระบบ
การทำงาน ($\bar{X} = 3.69$; S.D. = 0.69) แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ
($\bar{X} = 3.67$; S.D. = 0.74) จัดอภิปรายกลุ่มในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$; S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัด หนองคาย ประกอบด้วย การพัฒนาองค์การ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม ระดับบุคคล และ องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ จำนวน 11 ด้าน ที่คาดว่า มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำมาถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และ สร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ซึ่งตัวแปรอิสระ จำนวน 11 ด้าน นำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธีทดสอบค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรอิสระ (X) ตัวใดตัวหนึ่งหนึ่งสูงขึ้น จะส่งผลทำให้ตัวแปรตาม (Y) มี ค่าสูงขึ้นด้วย และถ้า ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ไปด้วย และถ้าค่าของตัวแปรอิสระ (X) ตัวใด ตัวหนึ่งมีค่าต่ำลง ก็จะส่งผลทำให้ตัวแปรตาม (Y) มีค่าต่ำลงด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มี ค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรอิสระ (X) ตัวใดตัวหนึ่งมีค่าสูงขึ้น จะส่งผลทำให้ตัวแปรตาม (Y) มี ค่าต่ำลง และค่าของตัวแปรอิสระ (X) ตัวใดตัวหนึ่งมีค่าต่ำลง จะส่งผลทำให้ตัวแปรตาม (Y) มี ค่าสูงขึ้น

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า [(Correlation Coefficient (r))] มีเกณฑ์ การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุนฎี อายุวัฒน์ และคณะ. 2553 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001-0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501-0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระด้วยกันเองสูงมาก เกิน ไปจนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

(สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25)

ผู้ศึกษาได้บางการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 11 ตัว กับตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัวแปร

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ(X)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	p-value
X _{1.1}	การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ	0.68	0.00
X _{1.2}	การประชุมร่วมกัน	0.79	0.00
X _{1.3}	การออกแบบโครงสร้างใหม่	0.65	0.00
X _{1.4}	องค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม	0.76	0.00
X _{2.1}	การสร้างทีมงาน	0.77	0.00
X _{2.2}	การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ	0.89	0.00
X _{2.3}	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	0.71	0.00
X _{3.1}	การฝึกความอ่อนไหว	0.76	0.00
X _{3.2}	การเจรจาเรื่องบทบาท	0.81	0.00
X _{3.3}	การออกแบบงานใหม่	0.77	0.00
X _{3.4}	การวางแผนอาชีพ	0.70	0.00

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 11 ตัว กับตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว มีความสัมพันธ์ตามตัวแปร (Y) ดังนี้
ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมพันธ์เชิงบวก(+) ทั้งหมด โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ $X_{2,2}$ ($r = 0.89$)
2. การเจรจาเรื่องบทบาท $X_{3,2}$ ($r = 0.81$)
3. การประชุมร่วมกัน $X_{1,2}$ ($r = 0.79$)
4. การสร้างทีมงาน $X_{2,1}$ ($r = 0.77$)
5. การออกแบบงานใหม่ $X_{3,3}$ ($r = 0.77$)
6. องค์การบริหารระดับกลุ่ม $X_{1,4}$ ($r = 0.76$)
7. การฝึกความอ่อนไหว $X_{3,3}$ ($r = 0.76$)
8. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม $X_{2,3}$ ($r = 0.71$)
9. การวางแผนอาชีพ $X_{3,3}$ ($r = 0.70$)
10. การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ $X_{3,3}$ ($r = 0.68$)
11. การออกแบบโครงสร้างใหม่ $X_{3,3}$ ($r = 0.65$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัวแปร กับ ตัวแปรตาม Y ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's และ P-value เหมือนกันกับตัวแปรตาม Y

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรอิสระด้วยกัน ($X_{1,1}, X_{1,2}, X_{1,3}, X_{1,4}, X_{2,1}, X_{2,2}, X_{2,3}, X_{3,1}, X_{3,2}, X_{3,3}, X_{3,4}$) ผู้ศึกษาสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน II ตัวแปร

ตัวแปร	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	X _{1,4}	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{3,1}	X _{3,2}	X _{3,3}	X _{3,4}
X _{1,1}	1.00										
X _{1,2}	.665**	1.00									
X _{1,3}	.522**	.669**	1.00								
X _{1,4}	.688**	.806**	.730**	1.00							
X _{2,1}	.617**	.725**	.616**	.721**	1.00						
X _{2,2}	.602**	.705**	.741**	.715**	.797**	1.00					
X _{2,3}	.575**	.706**	.642**	.778**	.694**	.705**	1.00				
X _{3,1}	.701**	.737**	.536**	.735**	.721**	.637**	.705**	1.00			
X _{3,2}	.741**	.683**	.616**	.785**	.752**	.772**	.749**	.740**	1.00		
X _{3,3}	.588**	.728**	.725**	.784**	.725**	.775**	.739**	.724**	.779**	1.00	
X _{3,4}	.620**	.643**	.576**	.742**	.572**	.647**	.591**	.682**	.707**	.617**	1.00

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.005 – 0.806 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์ไม่สูงเกินไป โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์สูงที่สุด คือ การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) กับองค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม ($X_{1,4}$) เท่ากับ 0.806

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง มีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆตัวแปร ที่มีผลต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมุติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เพื่อที่จะนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงได้ทำการตรวจสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา (Multicollinearity) สามารถทำการศึกษาได้ดังกล่าวในหัวข้อที่ 1

เทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งหากตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จะต้องนำมาคิดแปลงให้เป็นหุ่น (Dummy Scale) ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ตัวแปรที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ด้านตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	ระดับข้อมูล
ตัวแปรตาม			
Y	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ลงตามจำนวนจริง	มาตราอันตรภาค
ตัวแปรอิสระ			
X _{1,1}	การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{1,2}	การประชุมร่วมกัน	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{1,3}	การออกแบบโครงสร้างใหม่	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{1,4}	องค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{2,1}	การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{2,2}	การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{2,3}	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{3,1}	การฝึกความอ่อนไหว	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{3,2}	การเจรจาเรื่องบทบาท	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{3,3}	การออกแบบงานใหม่	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค
X _{3,4}	การวางแผนอาชีพ	ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านนี้	มาตราอันตรภาค

หมายเหตุ ไม่มีตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรฐานบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จึงไม่ต้องนำมาจัดแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น

การวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (All Enter) โดยกำหนดให้ตัวแปรตามคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ กับตัวแปรอิสระ 11 ตัว คือ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (X_{1,1}) การประชุมร่วมกัน (X_{1,2}) การออกแบบโครงสร้างใหม่ (X_{1,3}) องค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม (X_{1,4}) การสร้างทีมงาน (X_{2,1}) การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (X_{2,2}) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (X_{2,3}) การฝึกความอ่อนไหว (X_{3,1})

การเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$) การออกแบบงานใหม่ ($X_{3,3}$) และการวางแผนอาชีพ ($X_{3,4}$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)

ตัวแปร	b	S.E.	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	10.01				
การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ ($X_{1,1}$)	0.08	0.36	0.02	0.23	0.82
การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$)	1.28	0.39	0.28	3.31	0.00
การออกแบบโครงสร้างใหม่ ($X_{1,3}$)	-0.17	0.38	-0.34	-0.46	0.65
องค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม ($X_{1,4}$)	-0.37	0.48	-0.09	-0.77	0.44
การสร้างทีมงาน ($X_{2,1}$)	0.15	0.27	0.05	0.57	0.57
การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ($X_{2,2}$)	1.34	0.48	0.27	2.87	0.01
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($X_{2,3}$)	-0.28	0.46	-0.05	-0.60	0.55
การฝึกความอ่อนไหว ($X_{3,1}$)	0.59	0.45	0.12	1.32	0.19
การเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$)	1.06	0.44	0.24	2.43	0.02
การออกแบบงานใหม่ ($X_{3,3}$)	0.43	0.41	0.09	1.06	0.29
การวางแผนอาชีพ ($X_{3,4}$)	0.49	0.32	0.11	1.51	0.14
S.E	3.27				
Multiple R	0.78				
R square	0.81				
F	39.92				
Sig. of F	.000				

จากการวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมดพบว่า

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมด จำนวน 11 ตัว มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ การพัฒนาองค์กร มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรการบริหาร

ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (r) เท่ากับ 0.78

2. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตาม คือ การพัฒนาองค์กร มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปร (r^2) ได้เท่ากับ 0.81

3. ตัวแปรอิสระ มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้

3.1 การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ($X_{2,2}$) ($b = 1.34$)

3.2 การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) ($b = 1.28$)

3.3 การเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$) ($b = 1.06$)

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ($X_{2,2}$) การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) และการเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$) นั่นคือ เมื่อ การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ($X_{2,2}$) การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) และการเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$) มีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เปลี่ยนแปลงไป 1.34 1.28 และ 1.06 หน่วย ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 10.01 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) สามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1x_{1,2} + b_2x_{2,2} + b_3x_{3,2}$

แทนค่าในรูป $Y = (10.01) + (1.28)x_{1,2} + (1.34)x_{2,2} + (1.06)x_{3,2}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_{11}Z_{11}$

แทนค่าในสูตร $Z = 0.02Z_1 + 0.28Z_2 + (-0.27)Z_6 + 0.24Z_9$

เมื่อ Y และ Z = องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 8 ตัวแปร มีจำนวน 5 ตัวแปร มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ ($X_{1,1}$) การสร้างทีมงาน ($X_{2,1}$) การฝึกความอ่อนไหว ($X_{3,1}$) การออกแบบงานใหม่ ($X_{3,3}$) และการวางแผนอาชีพ ($X_{3,4}$) และตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ไม่มีผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ การออกแบบโครงสร้างใหม่ ($X_{1,3}$) องค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม ($X_{1,4}$) และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($X_{2,3}$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อันประกอบด้วย ทักษะของพนักงาน การค้นพบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ จากแบบสอบถาม 119 ชุด ปรากฏคังตารางที่ 28 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดทั้งหมด จำนวน 46 ชุด คิดเป็นร้อยละ 38.66 และในการศึกษาครั้งนี้จะกำหนดให้แบบสอบถามที่มีผู้ตอบทั้งหมด 46 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ปัญหาและอุปสรรค	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การจัดลำดับ
1. ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ	34	19.77	3
2. ด้านการค้นพบ	20	11.63	5
3. ด้านทักษะของพนักงาน	42	24.42	2
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	30	17.44	4
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	46	26.74	1
รวมค่าความถี่	172	100	

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ในภาพรวม มีจำนวน 172 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 100) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 46 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 26.74) ด้านทักษะของพนักงาน จำนวน 42 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 24.42) ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 34 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 19.77) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 30 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 17.44) และด้านการค้นพบ จำนวน 20 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 11.63) ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณารายด้านจะแสดงได้ตารางที่ 29 ถึงตารางที่ 33 ดังนี้

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรคด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม	13	7.56	2
2. มีการครอบงำความคิดเห็นจากผู้มีอิทธิพล	24	13.95	1
3. พนักงานบางคนทำตัวโดดเดี่ยว ไม่เข้ากับกลุ่ม	9	5.23	3
รวมค่าความถี่	46	26.74	

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีจำนวน 46 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 26.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการครอบงำความคิดเห็นจากผู้มีอิทธิพล จำนวน 24 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 13.95) ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม จำนวน 13 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 7.56) และพนักงานบางคนทำตัวโดดเดี่ยว ไม่เข้ากับกลุ่ม จำนวน 9 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านทักษะของพนักงาน

ปัญหาและอุปสรรคด้านทักษะของพนักงาน	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. ไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน	11	6.40	3
2. พนักงานไม่กระตือรือร้นในการทำงาน	15	8.72	2
3. พนักงานไม่ควบคุมอารมณ์ตนเอง	16	9.30	1
รวมค่าความถี่	42	24.42	

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านทักษะของพนักงาน มีจำนวน 42 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 24.42) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ พนักงานไม่ควบคุมอารมณ์ของตนเอง จำนวน 16 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 9.30) พนักงานไม่กระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 15 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ-8.72) และไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน จำนวน 11 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 6.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย การใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ

ปัญหาและอุปสรรค ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การจัดลำดับ
1.เมื่อเห็นบุคคลอื่นล้มเหลวแล้วไม่ช่วยเหลือ	10	5.81	2
2. หน่วยงานตัดสินใจตามความพอใจของผู้บริหาร	15	8.72	1
3. สมาชิกหน่วยงานไม่คำนึงถึงผลการกระทำที่ตามมา	9	5.23	3
รวมค่าความถี่	34	19.77	

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ มีจำนวน 34 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 19.77) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานตัดสินใจตามความพอใจของผู้บริหาร จำนวน 15 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 8.72) เมื่อเห็นบุคคลอื่นล้มเหลวแล้วไม่ช่วยเหลือ จำนวน 10 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.81) และสมาชิกหน่วยงานไม่คำนึงถึงผลการกระทำที่ตามมา จำนวน 9 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรคด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การจัดลำดับ
1. ไม่มองการทำงานไปข้างหน้า	13	7.56	1
2. ไม่รู้จักมองภาพรวมของหน่วยงาน	7	4.07	3
3. ไม่พัฒนาวิสัยทัศน์ตนเอง	10	5.81	2
รวมค่าความถี่	30	17.44	

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีจำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.44) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ไม่มองการทำงานไปข้างหน้า จำนวน 13 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 7.56) ไม่รู้จักมองภาพรวมของหน่วยงาน จำนวน 7 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.81) และไม่พัฒนาวิสัยทัศน์ จำนวน 10 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการค้นพบ

ปัญหาและอุปสรรคด้านการค้นพบ	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การจัดลำดับ
1. ไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง	10	5.81	2
2. ไม่มีทักษะในการคิด	6	3.49	1
3. ไม่รู้จักเลือกการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4	2.33	3
รวมค่าความถี่	20	11.63	

จากตารางที่ 33 พบว่า ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการค้นพบ มีจำนวน 20 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 11.63) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง จำนวน 10 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.81) ไม่มีทักษะในการคิด จำนวน 6 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 3.49) และไม่รู้จักเลือกการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง จำนวน 4 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 2.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การจัดลำดับ
1. ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ	34	19.77	3
2. ด้านการค้นพบ	20	11.63	5
3. ด้านทักษะของพนักงาน	42	24.42	2
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	30	17.44	4
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	46	26.74	1
รวมความถี่	172	100	

จากตารางที่ 34 พบว่าข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ในภาพรวม มีจำนวน 172 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 100) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 46 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 26.74) ด้านทักษะพนักงาน จำนวน 42 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 24.42) ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 34 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 19.77) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 30 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 17.44) และด้านการค้นพบ จำนวน 20 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 11.63) ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณาเรียงด้านจะแสดงได้ตารางที่ 35 ถึงตารางที่ 39 ดังนี้

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิก ภายในกลุ่ม	13	7.56	2
2. ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	24	13.95	1
3. จัดให้มีการอภิปรายปัญหาาร่วมกัน	9	5.23	3
รวมค่าความถี่	46	26.74	

จากตารางที่ 35 พบว่า ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มี
จำนวน 46 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 26.74) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ให้อิสระ
ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จำนวน 24 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 13.95) จัดให้มี
การแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกภายในกลุ่ม จำนวน 13 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 7.56) และ
จัดให้มีการอภิปรายปัญหาาร่วมกัน จำนวน 9 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านทักษะของพนักงาน

ข้อเสนอแนะด้านทักษะของพนักงาน	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. ส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการส่งเข้า อบรมการทำงาน	11	6.40	3
2. ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมและให้ร่วมกัน ทำงานกลุ่มมากๆ	15	8.72	2
3. หน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกสมาธิ โดยจัดทำ โครงการส่งเสริมจริยธรรมเป็นต้น	16	9.30	1
รวมค่าความถี่	42	24.42	

จากตารางที่ 36 พบว่า ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านทักษะพนักงาน จำนวน
42 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 24.42) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานควรจัด
ให้มีการฝึกสมาธิ โดยจัดทำโครงการส่งเสริมจริยธรรม เป็นต้น จำนวน 16 ความถี่ (คิดเป็น
ร้อยละ 9.30) ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมและให้ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มมากๆ จำนวน 15
ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 8.72) และส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการส่งเข้าอบรมการ
ทำงาน จำนวน 11 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 6.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. จัดให้มีการอบรมธรรมชาติในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมจิตใจให้กับพนักงาน	10	5.81	2
2. จัดให้มีระบบคณะกรรมการในการตัดสินใจปัญหา โดยให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการ	15	8.72	1
3. ชี้ให้เห็นผลกระทบที่ตามมาในการปฏิบัติงาน เช่น ทำงานดีก็ได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน	9	5.23	3
รวม	34	19.77	

จากตารางที่ 37 พบว่า ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ มีจำนวน 34 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 19.77) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ จัดให้มีระบบคณะกรรมการในการตัดสินใจปัญหา โดยให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการ จำนวน 15 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 8.72) จัดให้มีการอบรมธรรมชาติในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมจิตใจให้กับพนักงาน จำนวน 10 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.81) และชี้ให้เห็นผลการกระทำที่ตามมาในการปฏิบัติงาน เช่น ทำงานดีก็ได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน จำนวน 9 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. หักใจให้มองไปข้างหน้าจะเกิดอะไรขึ้นกับ หน่วยงานของตนเอง	13	7.56	1
2. มองภาพรวมของหน่วยงานเพื่อสร้างทัศนคติที่ ดีต่อหน่วยงาน	7	4.07	3
3. พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับของ ส่วนรวม	10	5.81	2
รวมค่าความถี่	30	17.44	

จากตารางที่ 38 พบว่า ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์
ร่วมกัน มีจำนวน 30 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 17.44) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
หักใจให้มองไปข้างหน้าจะเกิดอะไรขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง จำนวน 13 ความถี่ (คิดเป็น
ร้อยละ 7.56) พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับของส่วนรวม จำนวน 10 ความถี่ (คิด
เป็นร้อยละ 5.81) และมองภาพรวมของหน่วยงานเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน จำนวน
7 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
ด้านการค้นพบ

ข้อเสนอแนะด้านการค้นพบ	ค่าความถี่ (n = 46)	ร้อยละ	การ จัดลำดับ
1. อธิบายบทบาทให้แก่ทุกคนเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน	10	5.81	1
2. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาด้านความคิด เช่น ให้ วิเคราะห์โครงการต่าง ๆ	6	3.49	2
3. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน	4	2.33	3
รวมค่าความถี่	20	11.63	

จากตารางที่ 39 พบว่า ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการค้นพบ จำนวน 20
ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 11.63) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ อธิบายบทบาทให้แก่
ทุกคนเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 5.81) ส่งเสริมให้บุคลากร
พัฒนาด้านความคิด เช่นวิเคราะห์โครงการต่าง ๆ จำนวน 6 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 3.49) และ
มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน จำนวน 4 ความถี่ (คิดเป็นร้อยละ 2.33)
ตามลำดับ