

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้สรุปผล
อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ขอนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมุติฐานการศึกษา
3. วิธีดำเนินการศึกษา
4. สรุปผลการศึกษา
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การทุกระดับของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
- 2 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
- 3 เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
- 4 เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สมมุติฐานการศึกษา

1. การพัฒนาองค์การระดับองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ในระดับมาก
2. การพัฒนาองค์การระดับกลุ่มของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ในระดับมาก
3. การพัฒนาองค์การระดับบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ในระดับมาก
4. การพัฒนาองค์การ มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการศึกษา

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยทำการศึกษาเนื้อหา ดังนี้

1.1 การพัฒนาองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยประยุกต์มาจาก
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552 : 266-288) ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 การพัฒนาองค์การระดับองค์กร ประกอบไปด้วย การสำรวจข้อมูล
ย้อนกลับ การประชุมร่วมกัน การออกแบบโครงสร้างใหม่ และองค์การแบบขนานระดับ
กลุ่ม

1.1.2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม ประกอบไปด้วย การสร้างทีมงาน
การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

1.1.3 การพัฒนาองค์การระดับบุคคล ประกอบไปด้วย การฝึกความอ่อนไหว
การเจรจาเรื่องบทบาท การออกแบบงานใหม่ และการวางแผนอาชีพ

1.2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ทักษะของพนักงาน การค้นพบ
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ โดย
ประยุกต์มาจาก วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2554 : 116-118)

2.ประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 ตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 119 คน กลุ่มตัวอย่าง(สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. 2553 :ไม่มีเลขหน้า)

3.กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 ตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 119 คน ได้มาโดยอาศัย สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามอน (Yamone. 1973 อ้างถึงใน วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. 2553 : 114)

4.ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

4.1.1 การพัฒนาองค์การระดับองค์การ ประกอบด้วย การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ การประชุมร่วมกัน การออกแบบโครงสร้างใหม่ และองค์การแบบขนานระดับกลุ่ม

4.1.2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

4.1.3 การพัฒนาองค์การระดับบุคคล ประกอบด้วย การฝึกความอ่อนไหว การเจรจาเรื่องบทบาท การออกแบบงานใหม่ และการวางแผนอาชีพ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทักษะของพนักงาน การค้นพบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ

5. เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการกระจายร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม ระดับบุคคล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยวิธีการสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล

6.3 คำถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยวิธีการสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการศึกษา

6.4 คำถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิธีการหาความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อทราบภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สรุปผลการศึกษา

จากผลการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การศึกษา ผู้ศึกษาขอสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ตามลำดับไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานจ้าง

2. การปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 การพัฒนาองค์การ ระดับองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ ด้านองค์การแบบขนาน ด้านการประชุมร่วมกัน และด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่ ตามลำดับ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ด้านการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นและมีการพิจารณาพบทวน ตรวจสอบงานทุกอย่าง ตามลำดับ

2.1.2 ด้านการประชุมร่วมกัน มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์กรมีการจัดประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นประจำ มีการค้นหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการเสนอแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันแล้วนำเสนอต่อผู้บริหาร ตามลำดับ

2.1.3 ด้านการออกแบบโครงสร้างใหม่ มีระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานสอดคล้องกับสถานการณ์ และเข้ารับการอบรมคอมพิวเตอร์ทุกปี ตามลำดับ

2.1.4 ด้านองค์การแบบขนาน มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการประชุมร่วมกันของพนักงานทุกระดับ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างชัดเจน และปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับการทำงานบางส่วน ตามลำดับ

2.2 การพัฒนาองค์การระดับกลุ่ม มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ และด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตามลำดับ ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านการสร้างทีมงาน มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อขัดแย้งในองค์กร และมีการประชุมทีมงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามลำดับ

2.2.2 ด้านการให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การ มีการประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดบรรทัดฐานการทำงานตามลำดับ

2.2.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานทุกปี ตามลำดับ

2.3 การพัฒนาองค์การ ระดับบุคคล มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเจรจาเรื่องบทบาท ด้านการออกแบบงานใหม่ ด้านการฝึกความอ่อนไหว และด้านการวางแผนอาชีพ ตามลำดับ

2.3.1 ด้านการฝึกความอ่อนไหว มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ นำประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ เปิดใจและเข้าใจความแตกต่างของบุคคลอื่น และจัดอบรมแต่ละแผนกในองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ตามลำดับ

2.3.2 ด้านการเจรจาเรื่องบทบาท มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ รู้สึกพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการทำงานและการเข้าใจเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

2.3.3 ด้านการออกแบบงานใหม่ มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและ มีการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ ตามลำดับ

2.3.4 ด้านการวางแผนอาชีพ มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองทั้งในหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน องค์กรมีค่าตอบแทนเพิ่ม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และองค์กรมีเงินรางวัลพิเศษให้ทุกปี ตามลำดับ

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการค้นพบ ด้านทักษะของพนักงาน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านทักษะของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความกระตือรือร้น สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รู้จักวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน และองค์กรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ตามลำดับ

3.2 ด้านการค้นพบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการปฏิบัติเป็นระบบและชัดเจนตามมาตรฐานอยู่ในระดับมาก มีการใฝ่เรียนใฝ่รู้ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ตามลำดับ

3.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำโครงการ การทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร ตามลำดับ

3.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับและเคารพความคิดเห็นของกันและกัน ทีมงานมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ และจัดอภิปรายกลุ่มในการทำงาน ตามลำดับ

3.5 ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สมาชิกในองค์กรมีการตัดสินใจปัญหาโดยใช้หลักเหตุผล องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และเมื่อกระทำการสิ่งใด สมาชิกในองค์กรจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาในด้านต่างๆเสมอ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

การพัฒนาองค์กร มีจำนวน 11 ด้าน ที่คาดว่าจะมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำมาวิเคราะห์การถอดถอดเหตุผลเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปรคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้จากตัวแปร 11 ด้าน ซึ่งสามารถนำมาสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

4.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) จำนวน 11 ตัว กับตัวแปรตาม จำนวน 1 ตัว มีความสัมพันธ์ตามตัวแปร(Y) สรุปได้ ดังนี้ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก จำนวน 11 ตัวแปร 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 ($X_{3,4}$) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่าตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.005 – 0.806 ซึ่งถือว่า มีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงเกินไป โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์สูงสุด คือ การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) กับองค์กรแบบขนานระดับกลุ่ม ($X_{1,4}$) เท่ากับ 0.81

4.3 ตัวแปรอิสระ มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้ ดังนี้

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

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

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

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระ มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ ($X_{2,2}$) การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) และ การเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$) นั่นคือ เมื่อ การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ($X_{2,2}$) การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) และ การเจรจาเรื่องบทบาท ($X_{3,2}$) มีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เปลี่ยนแปลงไป 1.34 1.28 และ 1.06 หน่วย ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.66

5.1 เมื่อนำปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ในภาพรวม เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านทักษะพนักงาน ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการค้นพบ ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณารายด้านสามารถนำเสนอรายละเอียดได้ ดังนี้

5.1.1 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าความถี่มากที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรถูกครอบงำความคิดเห็นจากผู้มีอิทธิพล รองลงมา คือ ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกในกลุ่ม และบุคลากรบางคนทำตัวโดดเดี่ยวไม่เข้ากับกลุ่ม ตามลำดับ

5.1.2 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านทักษะของพนักงาน มีค่าความถี่มากที่สุด คือ พนักงานไม่ควบคุมอารมณ์ของตนเอง รองลงมา คือ พนักงานไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน ตามลำดับ

5.1.3 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบมีค่าความถี่มากที่สุด คือ หน่วยงานตัดสินใจตามความพอใจของผู้บริหาร รองลงมา คือ เมื่อเห็นบุคคลอื่นล้มเหลวแล้วไม่ช่วยเหลือ และสมาชิกหน่วยงานไม่คำนึงถึงผลกระทบที่ตามมา ตามลำดับ

5.1.4 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ไม่มองการทำงาน ไปข้างหน้า รองลงมา คือ ไม่รู้จักมุมมองภาพรวมของหน่วยงาน และไม่พัฒนาวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.1.5 ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการค้นพบ มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง รองลงมา คือ ไม่มีทักษะในการคิด และไม่รู้จักเลือกการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตามลำดับ

5.2 เมื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ในภาพรวม มีค่าความถี่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านทักษะพนักงาน ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการค้นพบ ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณาเรียงด้านสามารถนำเสนอรายละเอียดได้ ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าความถี่มากที่สุดคือ ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รองลงมา คือ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกภายในกลุ่ม และจัดให้มีการอภิปรายปัญหาาร่วมกัน ตามลำดับ

5.2.2 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านทักษะพนักงาน มีค่าความถี่มากที่สุด คือ หน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกสมาธิโดยจัดทำโครงการส่งเสริมจริยธรรม รองลงมา คือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมและให้ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มมากๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงาน โดยการส่งเข้าอบรมการทำงาน ตามลำดับ

5.2.3 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการใช้ความคิดอย่างเป็นระบบมีค่าความถี่มากที่สุด คือ จัดให้มีระบบคณะกรรมการในการตัดสินใจปัญหา โดยให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการ รองลงมา คือ จัดให้มีการอบรมธรรมะในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมจิตใจให้กับพนักงาน และชี้ให้เห็นผลกระทบที่ตามมาในการปฏิบัติงาน เช่น ทำงานดีก็ได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน ตามลำดับ

5.2.4 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าความถี่มากที่สุด คือ หักให้มองไปข้างหน้าจะเกิดอะไรขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง รองลงมา

คือ พัฒนาศักยภาพของคนที่สอดคล้องกับของส่วนรวม และมองภาพรวมของหน่วยงาน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ตามลำดับ

5.2.5 ข้อเสนอแนะของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย ด้านการค้นพบ มีความถี่มากที่สุดคือ อธิบายบทบาทให้แต่ละคนเข้าใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ด้านความคิด เช่นวิเคราะห์โครงการต่าง ๆ และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถแต่ละคน ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ครั้งนี้สามารถ นำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

สมมุติฐานข้อ 1 การพัฒนาองค์กร ระดับองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กร ระดับองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีการทำงาน ร่วมกันหลายฝ่าย บุคลากรภายในหน่วยงานต้องมีการนำเทคนิคในด้านต่างๆในการทำงานให้ ไปด้วยกันได้ ระหว่างชุมชนและองค์กรเพื่อจะนำองค์กรไปสู่การเรียนรู้ให้กับชุมชนภายใน องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ซึ่งผู้บริหารต้องส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมทักษะใน การปฏิบัติงานด้านต่างๆเพื่อจะได้เป็นวิทยากรหรือต้นแบบในการให้ความรู้แก่ราษฎรใน ท้องถิ่นให้มีการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของฉันทวิชช์ พันธุ์ เจริญพันธ์ (2552 : 278) ที่กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรในระดับองค์กรจะมีวัตถุประสงค์ หลักที่จะมุ่งสร้างความเข้าใจแก่สมาชิกว่า องค์กรเป็นระบบที่เกิดจากการร่วมกัน การ ประสานงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันของระบบย่อย โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับ ส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องกับส่วนอื่นภายในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นจะต้อง

อาศัยเทคนิคต่าง ๆ ที่จะบูรณาการบุคคลให้เข้ากับองค์การได้อย่างเหมาะสม และต่างมีพัฒนาการในทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ของถิอชัย จันทร์ไปิยะ (2546 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจ และระบบองค์การ

สมมุติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาองค์การ ระดับกลุ่มของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์การ ระดับกลุ่มของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำงานร่วมกันกับชุมชน โดยทำงานร่วมกันในการพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน เสนอข้อคิดเห็นในการที่จะนำชุมชนคนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสามารถแข่งขันกับชุมชนอื่นๆ ให้มีการบริหารจัดการที่ดี เนื่องจากการทำงานกลุ่ม เป็นการทำงานที่ยุ่งยาก เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้บังคับบัญชาหลายชั้นตอนจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลายสาขาร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีกัน และตัดสินใจปัญหาาร่วมกัน ให้ความสำคัญกับเป้าหมายองค์การมากกว่าเป้าหมายของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารองค์การต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ ในการนำเสนอปัญหาที่บุคลากรได้ร่วมกับชุมชนในการพัฒนาหมู่บ้านต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนบ้านบง อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ ของ วราภรณ์ อนุวรรตน์ (2548 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ได้จริง ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วมกันโดยครูทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ได้ มีการพัฒนาการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันเป็นทีม และความคิดเชิงระบบ ซึ่งทำให้สามารถทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยได้สร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มร่วมกัน และมีการปรับมุมมองความคิดของบุคคลให้เป็นของกลุ่มเพื่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ฝึกการพัฒนาความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ โดยได้นำปัญหาอุปสรรคของกลุ่มมาหาแนวทางแก้ไขปัญหาและสร้างข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินการมุ่งสู่วิสัยทัศน์ ทั้ง 5 กิจกรรมได้ใช้กระบวนการกลุ่มเป็นฐานในการเรียนรู้ซึ่งสามารถนำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จิตรวิทยา อำเภอเมืองเชียงใหม่ ของสุชาดา สายทิ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า โรงเรียนจิตรวิทยามีลักษณะที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ความสำคัญต่อการสำรวจตรวจสอบความแตกต่างในการกระทำ ความตระหนักในการประเมิน ทักษะที่ดีต่อการทดลอง บรรยากาศที่เปิดผจญ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ความหลากหลายในการปฏิบัติ การเพิ่มผู้สนับสนุนและผู้ประสบความสำเร็จ ล้อมรอบด้วยภาวะผู้นำ และการมองอย่างเป็นระบบ แต่ในลักษณะทุกลักษณะเหล่านี้ยังมีส่วนที่ต้องพัฒนาปรับปรุงเพิ่มขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความไม่เพียงพอในแหล่งเรียนรู้สารสนเทศสำหรับบุคลากร ส่วนมากไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การจัดข้อมูลที่ถูกดึงและค้นหาง่ายสำหรับผู้ร่วมงานใหม่ยังมีน้อย แหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลน้อย บุคลากรได้ใช้แหล่งเรียนรู้และมีการตัดสินใจน้อย การสนับสนุนและจัดช่วงเวลาให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระมีน้อย แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคือการจัดห้องสารสนเทศสำหรับครูโดยตรงที่แยกจากนักเรียน การจัดอบรม สัมมนา การควบคุมคุณภาพการพัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียน และพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูที่เข้ามาทำงานใหม่มากยิ่งขึ้น

สมมุติฐานข้อที่ 3 การพัฒนาองค์การ ระดับบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์การ ระดับบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติ การ โดยรวมระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่มี ความคิดสร้างสรรค์ทำงานแบบเดิม และอีกทั้งองค์กรยังมีระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ ดังนั้นองค์กรจึงจะต้องจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเองเรียนรู้ประสบการณ์ด้วยกัน และมีแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องมีความตื่นตัว มีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจย์ค็อก (Jaycox, 2003 : ABSTRACT) ได้ศึกษาข้อกำหนดของการเรียนการสอนแบบโฮมสคูลในสหรัฐอเมริกา พบว่าแม้หลักสูตรจะมีการกำหนดไว้เป็นแบบแผน แต่นักเรียนที่เรียนในระบบโฮมสคูลนั้นก็ต้องจัดให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรงคนและการถ่ายทอดประสบการณ์มาจากผู้ต้องการเรียนรู้ปัญหาสังคมในปัจจุบันโดยให้เหมาะสมกับวัย การให้ความรู้กับผู้เรียนเพื่อทำให้ผู้เรียนรู้อะไร ดำรงชีวิตในสังคมอย่างไร พร้อมด้วยมีการเรียนรู้ถึงความแตกต่างในการดำรงชีวิตอยู่ในสถานที่ที่แตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นท้องถิ่นของตนเองหรือในระดับประเทศซึ่งทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ท้องถิ่นและสังคมโลกภายนอกซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองที่มีแนวคิดว่าการเรียนในระบบโฮมสคูลนั้นจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนในสิ่งที่ตนสนใจและมีการเรียนรู้ท้องถิ่นที่อาศัยโดยใช้ทรัพยากรสารสนเทศที่มีอยู่ภายในท้องถิ่น เช่น ฟาร์ม พิพิธภัณฑ์ สิ่งแวดล้อม สถานที่สำคัญในท้องถิ่น ซึ่งรูปแบบของการเรียนรู้ไม่ได้กำหนดไว้ตายตัวสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของผู้เรียน อาจเป็นรูปแบบของการท่องเที่ยว พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพบปะระหว่างบุคคล การถ่ายรูป การวาดภาพ เป็นต้น ที่ทำให้ผู้เรียนสนใจและเข้าใจได้โดยง่าย สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในชีวิตประจำวัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาคนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของจันทิมา ศิริวรรณ(2550 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลสรุป ดังนี้ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภาคที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและหลายด้าน ได้แก่ ด้านความรอบรู้ร่วมกันแห่งตน ด้านรูปแบบการคิด ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 4 การพัฒนาองค์กร มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้งหมด จำนวน 11 ตัว มีระดับ
ความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ การพัฒนาองค์กร มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีจำนวน 3
ตัวแปร คือ การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ($X_{2,2}$) การประชุมร่วมกัน ($X_{1,2}$) การเจรจาเรื่อง
บทบาท ($X_{3,2}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ
บทบาทในการปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นจะต้องมีตัวแทนเป็นที่ปรึกษา หรือนักพัฒนา
องค์กรให้ความช่วยเหลือ โดยอาจจะมีการประชุมร่วมกันของบุคลากร เกี่ยวกับเรื่อง พันธกิจ
วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความสามัคคี และการจัดการกับความขัดแย้ง เป็นต้น เพื่อบุคลากรใน
องค์กรจะได้มีการพัฒนาความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการนำองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง กระบวนการใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อ
พัฒนาศักยภาพบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลร่มเย็นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
เชาวลี กุฑธินันท์ไชย (2551 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมี
ส่วนร่วมสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลร่มเย็นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของฟรานกลี (Franklyn, 1997 : 165 ; อ้างใน
พินิต แสงสุข, 2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การ ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ : แนวทางสำหรับองค์กรแบบราชการ(Toward a Learning Organization : Guidelines
for Bureaucracies) พบว่า องค์กรของรัฐมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ยาก เนื่องจาก
ระเบียบการทำงานเป็นขั้นตอน ความมีระเบียบโครงสร้างขนาดใหญ่ ขั้นตอนต่าง ๆ ทำให้มี
การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงยากมาก และออสบอร์น, โดรีน โรสาลิน(Osborne, Doreen
Rosalind, 1997 : 144 ; อ้างถึงใน พินิต แสงสุข, 2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กร
แห่งการเรียนรู้กับภาวะผู้นำในวิทยาลัยการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการ
สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และมีการสังเกตในการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัย
การศึกษาวิเคราะห์ถึงความเป็นบุคคลที่รอบรู้ แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) จากประสบการณ์และความชำนาญในการเป็นผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาที่ค้นพบ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาใน 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับการนำผลศึกษาไปใช้ และประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้งาน

ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษามางบประมาณเพื่อเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 การพัฒนาองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้ดังนี้

1.1.1 การพัฒนาองค์กร ระดับองค์กร พบว่ามีประเด็นที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ คือ

- 1) บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อพิจารณาทบทวนตรวจสอบงานและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 2) องค์กรต้องจัดประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นประจำ ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับงานก็หาแนวทางแก้ไขร่วมกันพร้อมทั้งเสนอผู้บริหารต่อไป
- 3) ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้นพร้อมทั้งให้พนักงานเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เป็นประจำทุกปี
- 4) ควรมีการประชุมร่วมกันของพนักงานทุกระดับ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับการทำงาน

1.1.2 การพัฒนาองค์กรระดับกลุ่ม พบว่ามีประเด็นที่สำคัญเป็นประโยชน์ คือ

- 1) องค์กรบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการทำงาน
- 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลควรมีที่ปรึกษา หรือนักพัฒนาองค์กร ให้ความช่วยเหลือในด้านวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดบรรทัดฐานในการทำงาน

3) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันวางแผนและวิเคราะห์งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1.3 การพัฒนาองค์การ ระดับบุคคล พบว่ามีข้อเสนอแนะที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ คือ

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรเพิ่มทักษะในการเรียนรู้ของพนักงาน เช่น ให้นักงานเข้าฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เป็นประจำทุกปี เป็นต้น
- 3) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอ เป็นต้น
- 4) ควรมีรางวัลพิเศษเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เช่น การให้โบนัสแก่พนักงานที่ทำงานดี เป็นต้น

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ มีประเด็นที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ ได้ ดังนี้

- 1.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในงานทุกงาน
- 1.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์การ
- 1.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวในการทำงาน เช่น จัดให้มีการอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น
- 1.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการวางแผนในระยะยาวเกี่ยวกับบูรณาการภาพรวมขององค์การกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงโครงสร้าง การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการที่สามารถนำไปเพื่อเป็นประโยชน์ด้านข้อมูลในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย การศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เพื่อที่จะได้ทราบผลการศึกษาที่เป็นภาพรวมของบุคลากร และนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆที่แตกต่างไปจากนี้ เช่น ความผูกพันองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนา ภาพลักษณ์องค์กรเพื่อนำไปเป็นข้อมูลให้กับองค์กรต่างๆสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY