



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร
และองค์การแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

The Relationship Between the Organization Atmosphere
and Learning Organization at the College of Asian Scholars

ประณตตรี คงงาม¹
ดร.ณัฐวัฒน์ แสงภูเขียว²
ดร.กุหลาบ บุรีสาร³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 2) ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะบุคลากร และบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง การเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และการทำงานเป็นทีม ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จำนวน 142 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย ได้แก่ การทดสอบ t-Test การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียมีบรรยากาศองค์กรโดยรวม และลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

2. การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

³ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

The research of relationship between WTO and the atmosphere of a learning organization college graduate research in Asia, with the purpose to study the atmosphere of the Organization 1) Bachelor of Asian studies 2) College is a learning organization of college graduates and Asia 3) study of the relationship between the atmosphere with the Organization as a learning organization of college graduates out of Asia. Independent variables include the appearance and atmosphere of the personnel organization consists of challenges and responsibilities, reward and punishment, a conflict. Operating standards and expectations. Opportunity to learn by experimenting and working as a team. The variable is WTO as a learning of college graduates consists of Asia. As someone who has a knowledge plan ideas. To create a shared vision. Learning together as a team. Systematic thinking. An example is a graduate college personnel group Asia the number of people using 142 queries as a tool to collect information. The statistics include data on the percent standard deviation Hypothesis testing with test t-Test test: analysis of variance (One-Way ANOVA) one-way, and analyze the correlation coefficient analysis using Pearson's formula. (Pearson Correlation Coefficient Product-Moment) study found that the respondents are college graduates, comments that Asia has the overall organization and atmosphere as a learning organization are included in most levels. Hypothesis testing the statistical significance level .05 are as follows:

1. A person who is well-versed with the relationship with age to work. The atmosphere and challenging side organization responsibilities of standards and expectations. Side the opportunity to learn by experimenting and working as a team.

2. Have a plan, an idea related to gender, age, education level, age, work personnel category. WTO and the challenge side atmosphere responsible conflict. Side the opportunity to learn by experimenting and working as a team.

3. Creating a shared vision is related to age, education level, age, work personnel category. The atmosphere of the WTO to provide rewards and punishments. Of standards and expectations, the opportunity to learn by experimentation. And work as a team.

4. Learning together as a team to have a relationship with age, education level, age, work personnel category. Atmosphere side challenges and organization responsibility Side the opportunity to learn by experimenting and working as a team.

5. systematic thinking is related to gender, age, education level, age, work. WTO and the challenge side atmosphere of responsibility, rewards and sanctions. Of standards and expectations. Side the opportunity to learn by experimenting and working as a team

Keywords : atmosphere of a learning organization

บทนำ

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงตามสภาพภาวะการณ์ในปัจจุบันทำให้องค์กรทั่วโลกต้องแข่งขันกันอย่างสูง การสร้างองค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุนแห่งการเรียนรู้ของสมาชิกอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทั้งในการเรียนรู้ระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรส่งผลให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่งและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรมากยิ่งขึ้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและการแข่งขันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารทั้งในเรื่องการบริหารงานบุคคลและบริหารการเงินและทรัพย์สิน เป็นต้นความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อแข่งขันเชิงธุรกิจด้านการศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ศิริพันธ์ุ แสงสิงห์, 2550) บรรยากาศขององค์กรนับเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญเนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่ทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กร การกำกับ การควบคุม แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กรผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถ

รับรู้ได้ การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเจตคติของบุคคล และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข เราจึงควรเรียนรู้วิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรหรือที่ทำงาน (จุฬาลักษณ์, 2555) โดยบรรยากาศองค์กรนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุดังนี้ คือ

บรรยากาศขององค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ เช่น การทำงานเป็นทีม จะทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมือกันในแต่ละหน่วยงาน มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์กร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ถึงแม้สิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบความสำเร็จแต่บุคลากรจะไม่ถูกกลองโทษ หรือถูกตำหนิ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร จะมีองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ซึ่งบุคลากรจะรับทราบเกี่ยวกับผลความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน โดยยอมรับการประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของคนในองค์กร และองค์กรที่มีบรรยากาศดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญ



กำลังใจดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรได้ ในทางกลับกันองค์กรใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดของ Senge (1990) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงานเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรทั้งเอกบุคคลและที่เป็นทีมโดยองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญมี 5 ประการ ดังนี้

1) การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงวิถีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลงสามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆในองค์กรได้ความสำคัญของการคิดเชิงระบบคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรในการจำแนกสิ่งต่างๆให้มีความถูกต้องรวมถึงการทำความเข้าใจในวิธีการเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมเป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมสามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจ่างกับแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรให้เกิดความตระหนักความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนดเป้าหมายหรือการสร้างภาพอนาคตที่มีทิศทางชัดเจนขององค์กร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเพื่อสร้างความผูกพันโดยไม่ต้องมีการควบคุม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียวเนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล 5) การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (จุฑา เทียนไทย, 2548: อกันตริ รอดสุทธิ, 2541: วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544) วิทยาลัยบัณฑิตเอเชียซึ่งถือเป็นสถาบันหนึ่งทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้และมีความประพฤติที่ดีเพื่อดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมทั้งด้านความรู้ความสามารถในการคิดการปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการในด้านสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและด้านอื่นๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้ามีลักษณะประยุกต์และบูรณาการศาสตร์ในสาขาต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
2. ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยบัณฑิตเอเชียแตกต่างกัน



2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากร
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (สำนักทรัพยากรบุคคล วิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย. 2557)

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาจากประชากรทั้งหมด
ทั้งนี้เพราะความพร้อมในด้านการพัฒนาของวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชียเพื่อการบริหารจัดการ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วน
บุคคล

- เพศแบ่งเป็นชายหญิง
- อายุตั้งแต่ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50
ปีและ 61 ปีขึ้นไป

- ระดับการศึกษาแบ่งเป็นต่ำกว่ามัธยม
ศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายปริญญาตรีปริญญาโท
ปริญญาเอกและ อื่นๆ (ระบุ)

- ประเภทบุคลากรแบ่งเป็นสาผู้สอน
และสายบุคลากรสนับสนุน

- อายุการทำงานในวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชียบรรยากาศองค์การองค์การ Litwin และ Stringer
(อ้างใน พิภพ วังเงิน. 2547)ได้กล่าวถึง การจำแนก
บรรยากาศ องค์การ โดยพิจารณาจากปัจจัยอันเป็น
แนวทางที่มีอิทธิพลต่อองค์การมี 6 มิติ

2.2 ตัวแปรตามคือ องค์การแห่งการเรียนรู้
ซึ่งใช้แนวคิดของ Peter M.Senge (1990)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมาจากบุคลากร
ภายในวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย แบ่งเป็น 1) สายวิชาการ
(สาย ก) จำนวน 90 คน และ 2) สายสนับสนุนวิชาการ

(สาย ข) จำนวน 52 คนรวมทั้งสิ้น 142 คน

2. ตัวแปรที่วิจัยประกอบไปด้วย 2 ตัวแปรหลัก
ดังนี้

2.1 องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ
(Peter M. Senge) ดังนี้

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีแบบแผนความคิด
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

2.2 บรรยากาศองค์การ

- 1) ความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 2) การให้รางวัลและการลงโทษ
- 3) ความขัดแย้ง
- 4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความ

คาดหวัง

- 5) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง
- 6) การทำงานเป็นทีม

3. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก ศิรินันท์
สิงห์ชัย (2550) ประกอบด้วย คำถามปลายเปิด และ
คำถามปลายปิด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นลักษณะข้อมูลพื้นฐานส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร
มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)
และ อายุการทำงานใน วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จำนวน
5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับ
บรรยากาศองค์การภายในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับ
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสถิติและ
ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics)
เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลในแต่ละตัวแปร ที่ศึกษา



ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความแปรปรวน (Variance) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha

3. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

3.1 สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

3.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การเป็นการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะบุคลากรวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบรรยากาศองค์การและความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบรรยากาศองค์การโดยรวม และเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ และประเภทบุคลากร โดยใช้ค่าที (t-test) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน และ

ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Model)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียโดยรวม และรายด้าน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียโดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ

1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

2) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย และ

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นบุคลากรวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ได้แก่ บุคลากรสาย

วิชาการ (สาย ก) จำนวน 90 คน และ 2) สายสนับสนุน

วิชาการ (สาย ข) จำนวน 52 คนรวมทั้งสิ้น 142 คน เครื่อง

มือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน

ประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1

เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับบรรยากาศ

องค์การภายในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย การวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของชุดคำถามในแบบสอบถาม

โดยนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อ

ทดสอบความเข้าใจในการตอบชุดคำถามในแบบสอบถาม

และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธี

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของชุดคำถามใน

แบบสอบถาม ผลการทดสอบมีดังนี้

- องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76

- องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มีประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมของบุคลากรของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียมีอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.43$, $\sigma = .910$) สอดคล้องกับ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะอยู่ในระดับค่อนข้างดี หากลักษณะการทำงานของบุคลากรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจน มีกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นแนวทางให้ปฏิบัติ มีการมอบหมายงาน พร้อมทั้ง การกระจายงาน และจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึง ให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของแอลบานิสและคณะ (Burahnatanung, 1993: 18 – 20; อ้างอิงมาจาก Albanese, Brown and Moberg, 1978) ที่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพบรรยากาศองค์การควรประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ มีอิสระในการดำเนินการ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และ สมยศ นาวิกาน (2540: 448) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดีและเหมาะสมนั้นจะต้องแบ่งแยกงานตามความถนัด มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสมกัน การกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ฟาโยล์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2519: 34 – 39 อ้างอิงมาจาก Fayol, 1949) ได้กล่าวว่า การวางแผนการทำงาน เป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะได้ทราบทิศทางการทำงานในอนาคตขององค์การและทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย นอกจากนี้ในหน่วยงานหากไม่มีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน ในกรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเช่นกันเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดียิ่งขึ้นบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิกาน, 2538) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมคิด สร้อยน้ำ (2548) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียน ควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ต้องไม่ถูกควบคุมโดยระบบราชการเพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นวิถีปฏิบัติสำหรับการปรับปรุงโรงเรียนในการค้นหาวิธีการใหม่ๆ และการปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการนำทาง การมีวิสัยทัศน์ การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive Climate)

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียโดยรวม อภิปรายได้ว่าบุคลากรของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = .765$) ซึ่งลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมี



ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ รู้จักการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ ระหว่างกัน ในองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายของวิทยาลัยในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล อมรปิยะฤกษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์การการเรียนรู้ของครู ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 พบว่า ครูในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1 มีการรับรู้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็น องค์การแห่งการ เรียนรู้ของกลุ่มงานพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานพยาบาลโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งกลุ่มงานพยาบาลมีการ พัฒนางค์การพยาบาลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ เทคโนโลยีให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำหลักองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา องค์การและ สอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2541, หน้า 23 - 46) กล่าวว่า องค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้ มีลักษณะสำคัญ คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพ แวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาความ สามารถให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งใน ระดับบุคคล และระดับองค์การ และนำผลลัพธ์ที่ได้จาก การเรียนรู้มาประยุกต์ใช้

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การด้านการงาน เป็นทีม ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบด้านการ เปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังล้วนมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ สอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2541) กล่าว

ว่าองค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์การ และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานพยาบาล ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การ พยาบาลไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง บุคลากร ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ร่วมกัน มีความรับผิดชอบในงาน และได้รับการสนับสนุน ในการทำงานจากผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศซึ่งสนับสนุน กระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพ ของตนเองอย่างเต็มที่ คือ กลยุทธ์หนึ่งในการเสริมสร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้ (บัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล, 2540) นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542) ที่ศึกษาบรรยากาศ องค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ในระดับสูง จะมีการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการ เรียนรู้ในระดับสูงกับทุกๆ องค์ประกอบขององค์การแห่ง การเรียนรู้ (อ้างถึงใน สุภิญญา รัตมีธรรมโชติ หน้า 35-37) สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมคิด สร้อยน้ำ (2548) ได้ ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติของครูและทีมงาน ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัย บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และปัจจัยการพัฒนาครูที่ผลงานผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระนันท์ ชัยจิตร. (2557). ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา บุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ สังกัดเทศบาลนคร

ขอนแก่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมครูให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานสม่ำเสมอจากการวิจัยครั้งนี้ เป็น ประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความรู้เชิงวิชาการในบริบท สังคมไทย เป็นการนำเอาทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ ให้เหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรมไทยและนำไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องทาง หากประชากรของประเทศได้รับการศึกษาที่ดี ผลผลิต เหล่านี้จะเป็นศักยภาพในการพัฒนาองค์กรสังคมรวมไป ถึงการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียหรือ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และสร้าง บรรยากาศภายในหน่วยงานที่ดี ด้วยการปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในหน่วยงาน โดยอาศัยการ ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม พัฒนาความไว้วางใจให้บุคลากร มีความรู้สึกถึงซึ่งและเป็นมิตรที่ดีต่อกัน อีกทั้งการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีการทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือ แสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรด้วยการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความ สามารถให้แก่บุคลากร มีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ ต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดขวัญและ กำลังใจแก่บุคลากร นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรมีการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้แก่บุคลากร ตามแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถยึดถือ หรือนำเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม อีกทั้ง มหาวิทยาลัยควรมีส่วนในการผลักดันให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้โดยการทดลองปฏิบัติงานด้วยการ

ใช้รูปแบบ วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยให้เกิด การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในวิทยาลัยให้ดีขึ้น

2. การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งที่ต้องใฝ่ หาที่จะรู้และนำมาพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจากผล การวิจัยครั้งนี้ พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียหรือ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมและ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้บุคลากรมีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมี คุณธรรม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรภายในวิทยาลัยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ในการเสริมแรงเพื่อจะกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ เช่น บุคลากร ควรจะมีการเลื่อนขั้น ปรับขึ้นเงินเดือน ปีละ 1 ครั้ง มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง นอกจากนี้วิทยาลัย จะมีการมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีประจำปีทุกๆ ปี ซึ่ง จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หากแต่การให้รางวัลถ้า เป็นการจัดสรรให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือไม่สามารรถ สร้างความเชื่อมั่นในจิตใจของบุคลากรว่าบริสุทธิ์ยุติธรรม ย่อมเกิดผลเสียตามมาในองค์กรได้ เช่น เกิดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

4. ผู้บริหารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียควรมุ่งพัฒนา บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมา จากประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า และการเปิด โอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่ เกิน 5 ปี ได้มีโอกาสแสวงหาพัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและเป็นกำลัง



ใจที่จะทำให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับควมไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

5. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรมุ่งจัดกิจกรรมการสัมมนา การฝึกอบรมตามสายการปฏิบัติงานหรือตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนทุนเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เป็นต้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตามแต่ละสายการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดไม่เกินปริญญาตรี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีจากความกรุณาของ อาจารย์ ดร.กุลลาภ ปุริสาร และอาจารย์ พร้อมด้วยคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารจัดการทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมให้ความรู้ และแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกิจจา จันทะชุม ดร.อำนาจ อมรเกียรติไพศาล รองศาสตราจารย์วีณา อิศรางกูร ณ อยุธยา ดร.นิภัฏชลา ลั่นเหลือ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อาเรีรัตน์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ข้อมูลในแบบสอบถาม ซึ่งได้อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณน้องๆ เพื่อน และนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารจัดการทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

1. กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
2. จิระนันท์ ชัยจิตร. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพ, สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2557
3. เปี่ยมพงศ์ น้อยบ้านด่าน. (2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล 10 (3): 13-17.
4. ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ. (2546). ปัจจัยที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
5. ศิรินันท์ แสงสิงห์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
6. แสงโสม อมรรัตน์พงศ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
7. สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. (2540). การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
8. Aldag, Ramon J., and Stearns, Timothy M. (1987) Management. Cincinnati, Ohio: South-Western.
9. Barnett, William Dan, Jr. (1999). An Empirical Study of the Learning Organization Model in Information Technology Enabled Process



Improvement. [CD-ROM]. Abstract from : Pro Quest. File : Dissertation Abstracts Item 9962567.

10. Kaiser, Sandra M. (2000). "Mapping the Learning Organization : Exploring A Model of Organizational Learning." Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.