

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า</b>	กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย
<b>ที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณัม ประจันบาน
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา (วิจัยและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553
<b>คำสำคัญ</b>	บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 381 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา และค่าถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า

1. บรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ โครงสร้างองค์กร และความมั่นคงและความเสี่ยง ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับความขัดแย้ง

2. วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ความสอดคล้องต้องกัน รองลงมาคือ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการปรับตัว

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์กร รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติอิเล็กทรอนิกส์ และด้านการปฏิรูปองค์กร วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอน และการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กร

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร กับบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .940 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2$ ) เท่ากับ .884 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดรวมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 88.40

5. ปัจจัยที่ทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยกเว้นความสอดคล้องต้องกันที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ซึ่งมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 88.10 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.208 และสามารถพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = 0.112 + 0.529$  ความสามารถในการปรับตัว +  $0.199$  การมุ่งเน้นที่พันธกิจ +  $0.107$  ความอบอุ่นและการสนับสนุน +  $0.091$  มาตรฐานการปฏิบัติงาน +  $0.087$  ความมั่นคง และความเสถียร -  $0.052$  ความสอดคล้องต้องกัน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_y = 0.605$  ความสามารถในการปรับตัว +  $0.196$  การมุ่งเน้นที่พันธกิจ +  $0.137$  ความอบอุ่น และการสนับสนุน +  $0.103$  มาตรฐานการปฏิบัติงาน +  $0.087$  ความมั่นคง และความเสถียร -  $0.060$  ความสอดคล้องต้องกัน

**Title** FACTORS AFFECTING THE LEARNING-  
ORGANIZATION PERCEPTION OF NARESUAN  
UNIVERSITY PERSONNEL

**Author** Kanokwan Warapornvimonchai

**Adviser** Assistant Professor Pakorn Prachanban, Ph.D.

**Academic Paper** Independent Study M.Ed. in Educational Research and  
Evaluation (Educational Research and Development),  
Naresuan University, 2010

**Keywords** Organizational Climate, Organizational Culture, Learning  
Organization



ABSTRACT

The purposes of this study were to study the state of being a learning organization and to find factors that affected the learning-organization perception of Naresuan University personnel. The sample group, derived from multi-stage random sampling, consisted of 381 Naresuan University personnel. The research tool was a questionnaire. The statistical devices used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation, simple correlation coefficient, alpha coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the study were as follows:

1. Regarding Organizational Climate, the overall mean score was at a high level. The three factors with the highest mean scores were responsibility, organizational structure and security and risk respectively. The factor with the lowest mean score was conflict agreement.

2. Regarding Organizational Culture, the overall mean score was at a high level. The three factors with the highest mean scores were relevancy, mission-oriented focus and involvement respectively. The factor with the lowest mean score was adaptability.

3. Regarding Learning Organization, the overall mean score was at a high level. The three factors with the highest mean scores were: firstly, learning dynamics at a personal level, group or teamwork level and organizational level; secondly, application of technology, knowledge information system, learning through the technology and the electronic support system; and finally, organizational reform, vision, culture, strategy and structure. The factor with the lowest mean score was the organization's management, seeking, creating, storing, searching, transferring and applying of learning.

4. The result of the analysis of the relationship between Nareuan University personnel's learning-organization perception and the organizational climate and culture revealed that all the factors were positively correlated at the statistically significant level of .01. The multiple correlation coefficient value (R) was .940 and the correlation of multiple determination ( $R^2$ ) value was .884. This could be interpreted that all the independent factors together affected the dependent factors at the percentage of 88.40.

5. Regarding the predictive factors for Naresuan University personnel's learning-organization perception, it was found that the best factor was cooperating in the prediction of being a learning organization, which was statistically significant at the level of .05. All the factors were positively correlated with being a learning organization, except that of relevancy which was negatively correlated. The predicting power value was 88.10 with the standard error of 0.208. The predictive equations could be presented in the forms of raw score and standard score as follows:

Predictive Equation in raw score:

$$Y = 0.112 + 0.529 \text{ adaptability} + 0.199 \text{ mission oriented focus} + 0.107 \text{ warmth and support} + 0.091 \text{ job performance standard} + 0.087 \text{ security and risk} - 0.052 \text{ relevancy}$$

Predictive Equation in standard score:

$$Z_y = 0.605 \text{ adaptability} + 0.196 \text{ mission oriented focus} + 0.137 \text{ warmth and support} + 0.103 \text{ job performance standard} + 0.087 \text{ security and risk} - 0.060 \text{ relevancy}$$