

บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้ศึกษาค้นคว้าทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient Determination)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนตัวแปร
t	แทน	ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	แทน	อัตราส่วนความแปรปรวน
p	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร พยากรณ์
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์พหุคูณ
\hat{Y}	แทน	คะแนนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการทำนายในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

Age	แทน	อายุ
Sex	แทน	เพศ
Education	แทน	ระดับการศึกษา
Position	แทน	ตำแหน่ง
Unit	แทน	หน่วยงาน
Experience	แทน	ระยะเวลาในการทำงาน
Organizational Climate	แทน	บรรยากาศขององค์กร
Organizational Culture	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
Y	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้
X ₁	แทน	โครงสร้างองค์กร
X ₂	แทน	ความรับผิดชอบ
X ₃	แทน	ความอบอุ่น และการสนับสนุน
X ₄	แทน	การรับรู้ผลงาน และการให้รางวัล
X ₅	แทน	การยอมรับความขัดแย้ง
X ₆	แทน	มาตรฐานการปฏิบัติงาน
X ₇	แทน	ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร
X ₈	แทน	ความมั่นคง และความดีงาม
X ₉	แทน	การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง
X ₁₀	แทน	ความสอดคล้องต้องกัน
X ₁₁	แทน	ความสามารถในการปรับตัว
X ₁₂	แทน	การมุ่งเน้นที่พันธกิจ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีขนาดตัวอย่าง จำนวน 381 คน เมื่อทำการเก็บรวบรวมมาแล้วทำการตรวจสอบ และนำเฉพาะแบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม กลุ่มอายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	25.50
หญิง	284	74.50
รวม	381	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	167	43.80
31 – 35 ปี	146	38.30
36 – 40 ปี	38	10.00
41 – 45 ปี	9	2.40
46 – 50 ปี	16	4.20
51 ปีขึ้นไป	5	1.30
รวม	381	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	2	0.50
มัธยมศึกษา/ปวช.	12	3.10
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	6	1.60
ปริญญาตรี	206	54.10
ปริญญาโท	149	39.10
ปริญญาเอก	6	1.60
รวม	381	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	7	1.80
เจ้าหน้าที่	301	79.00
อาจารย์	10	2.60
หัวหน้างาน	42	11.00
อื่น ๆ	21	5.50
รวม	381	100.00
5. สังกัดหน่วยงาน		
วิทยาลัยพลังงานทดแทน	7	1.80
คณะเกษตรศาสตร์ฯ	11	2.90
คณะวิทยาศาสตร์	20	5.20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	15	3.90
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	7	1.80
วิทยาลัยนานาชาติ	7	1.80
คณะสังคมศาสตร์	7	1.80
คณะศึกษาศาสตร์	15	3.90
คณะวิทยาการจัดการฯ	10	2.60
คณะมนุษยศาสตร์	15	3.90
คณะนิติศาสตร์	7	1.80
คณะพยาบาลศาสตร์	18	4.70
คณะแพทยศาสตร์	93	24.40
คณะเภสัชศาสตร์	11	2.90
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	13	3.40
คณะสหเวชศาสตร์	9	2.40
คณะสาธารณสุขศาสตร์	7	1.80
คณะทันตแพทยศาสตร์	15	3.90
บัณฑิตวิทยาลัย	7	1.80
สำนักงานอธิการบดี	73	19.20
สำนักหอสมุด	7	1.80
สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	7	1.80
รวม	381	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	187	49.10
6 – 10 ปี	128	33.60
11 – 15 ปี	50	13.10
16 – 20 ปี	9	2.40
21 – 25 ปี	2	0.50
26 – 30 ปี	4	1.00
31 ปีขึ้นไป	1	0.30
รวม	381	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 เป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 รองลงมาคือ มีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานแพทยศาสตร์ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมาคือ สำนักงานอธิการบดี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. โครงสร้างองค์กร	3.86	.753	มาก
2. ความรับผิดชอบ	3.87	.649	มาก
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.78	.764	มาก
4. การรับรู้ผลงานและการให้รางวัล	3.49	.784	ปานกลาง
5. การยอมรับความขัดแย้ง	3.47	.782	ปานกลาง
6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.68	.675	มาก
7. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร	3.79	.681	มาก
8. ความมั่นคงและความเสี่ยง	3.82	.598	มาก
รวม	3.72	.584	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .584 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

**ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์กร
จำแนกรายข้อ**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน	4.03	.891	มาก
2. หน่วยงานของท่านที่แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	3.89	.965	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของ เจ้าหน้าที่ตามโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน	3.91	.900	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดแบ่งตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่าง ชัดเจนและเป็นระบบ	3.97	.847	มาก
5. หน่วยงานท่านมีการกำหนดมาตรการในการบริหารเพื่ออำนวยความสะดวก ต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.68	.853	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบ	3.69	.879	มาก
รวม	3.86	.753	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์กร
ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .753 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการ
กำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ หน่วยงานของ
ท่านจัดแบ่งตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ
หน่วยงานท่านมีการกำหนดมาตรการในการบริหารเพื่ออำนวยความสะดวกต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.68

**ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกรายข้อ**

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถของ ตนเอง และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้	3.92	.791	มาก
2. ท่านมีอิสระตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.74	.845	มาก
3. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ของตน	4.13	.747	มาก
4. ท่านมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการพัฒนาระบบ และแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.77	.811	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามที่ กำหนดไว้ โดยไม่มีอุปสรรค	3.67	.776	มาก
6. ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเองและ หน่วยงานเป็นอย่างดี	3.98	.727	มาก
รวม	3.87	.649	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ
ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .649 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่น
ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ
ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนเอง และหน่วยงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.98 และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้ โดยไม่มี
อุปสรรค มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.67

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและ
การสนับสนุน จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.79	.923	มาก
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน และพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.75	.967	มาก
3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม และ/หรือดูงานอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง	3.70	1.072	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.63	1.012	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	3.88	.884	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพที่เป็นมิตรต่อกัน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	3.90	.879	มาก
รวม	3.78	.764	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .764 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพที่เป็นมิตรต่อกัน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.63

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการรับรู้ผลงาน และการให้รางวัล จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นประจำปีในหน่วยงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.43	.929	ปานกลาง
2. หน่วยงานท่านมีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรให้ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.42	.924	ปานกลาง
3. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน หรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี	3.56	.912	มาก
4. ผู้บริหารของท่านจะยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือมีความตั้งใจในการทำงาน	3.61	.889	มาก
5. หน่วยงานของท่านจะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษ หรือตำหนิบุคลากร	3.56	.891	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการประกาศเกียรติคุณหรือยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น	3.35	1.007	ปานกลาง
รวม	3.48	.784	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการรับรู้ผลงาน และการให้รางวัล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .784 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านจะยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นหรือมีความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้การสนับสนุน หรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี และหน่วยงานของท่านจะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษ หรือตำหนิบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.56 และหน่วยงานของท่านมีการประกาศเกียรติคุณหรือยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.35

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ ความขัดแย้ง จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันในหน่วยงานของท่านถือว่าเป็นเรื่องปกติ	3.56	.791	มาก
2. ในกรณีที่บุคลากรคิดเห็นไม่ตรงกันมีการเปิดโอกาสให้ได้แย้งกันได้	3.57	.857	มาก
3. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านยินยอมให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเปิดเผยได้และพร้อมนำสู่การแก้ไข	3.41	.946	ปานกลาง
4. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนสามารถแสดงออกซึ่งความรู้สึกขัดแย้งกันนั้นได้อย่างเปิดเผย และปลอดภัย	3.34	.954	ปานกลาง
รวม	3.48	.782	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .782 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ในกรณีที่บุคลากรคิดเห็นไม่ตรงกันมีการเปิดโอกาสให้ได้แย้งกันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันในหน่วยงานของท่านถือว่าเป็นเรื่องปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทุกคนสามารถแสดงออกซึ่งความรู้สึกขัดแย้งกันนั้นได้อย่างเปิดเผย และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.34

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.72	.831	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการคิดริเริ่มในโครงการใหม่ๆ เสมอ	3.78	.825	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.71	.826	มาก
4. มาตรฐานของหน่วยงานไม่มีปัญหาในการนำไปสู่การปฏิบัติ	3.52	.735	มาก
5. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.66	.763	มาก
รวม	3.68	.675	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .675 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการคิดริเริ่มในโครงการใหม่ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมาตรฐานของหน่วยงานไม่มีปัญหาในการนำไปสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.52

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียว ในองค์กร จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ฝ่ายต่างๆ ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประสานงานกันได้ดี	3.70	.793	มาก
2. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.81	.737	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.89	.721	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานกันเป็นกลุ่มได้อย่างดี	3.78	.796	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.81	.810	มาก
รวม	3.79	.681	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .681 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่าน และเพื่อนร่วมงานเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ และบุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และฝ่ายต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประสานงานกันได้ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.70

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความมั่นคง และ ความเสี่ยง จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน	3.58	.763	มาก
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีระบบหรือโครงสร้างเพื่อช่วยในการสะสมข้อมูล ความรู้ที่เหมาะสมและสามารถไปใช้ประโยชน์ได้	3.60	.754	มาก
3. ท่านใช้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	3.89	.692	มาก
4. ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจดำเนินการในงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด	4.04	.722	มาก
5. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านจะคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเสมอ	4.00	.690	มาก
6. หน่วยงานมีการจัดระบบบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและลดข้อเสียหายให้น้อยที่สุด	3.83	.764	มาก
รวม	3.82	.598	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความมั่นคง และ ความเสี่ยง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .598 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจดำเนินการในงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านจะคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และหน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และ ตรวจสอบความผิดพลาดของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.58

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยยอนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยยอนเรศวรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	3.59	.732	มาก
2. ความสอดคล้องต้องกัน	3.73	.696	มาก
3. ความสามารถในการปรับตัว	3.57	.685	มาก
4. การมุ่งเน้นที่พันธกิจ	3.71	.589	มาก
รวม	3.65	.591	มาก

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยยอนเรศวรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .591 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสอดคล้องต้องกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรมีโอกาสรับรู้และตรวจสอบข้อมูลในการทำงานของตน	3.63	.786	มาก
2. บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.48	.913	ปานกลาง
3. ทุกๆ กลุ่มงานในหน่วยงาน ยินดีให้คำแนะนำปรึกษา หรือ ช่วยเหลือและสามารถหาข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ	3.68	.800	มาก
4. มีการประชุมร่วมกันทั้งภายในงาน/กลุ่มงาน/ฝ่ายและข้ามกลุ่มงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ	3.65	.908	มาก
5. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.56	.855	มาก
รวม	3.59	.732	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .732 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทุก ๆ กลุ่มงานในหน่วยงาน ยินดีให้คำแนะนำปรึกษา หรือ ช่วยเหลือ และสามารถหาข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ มีการประชุมร่วมกันทั้งภายในงาน/กลุ่มงาน/ฝ่ายและข้ามกลุ่มงานเพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.48

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสอดคล้องต้องกัน จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรมีความเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน	3.68	.812	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้เวลาและโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิดพิจารณาวิธีการทำงาน	3.70	.785	มาก
3. วัตถุประสงค์ในการทำงานของทุกๆ ฝ่าย/กลุ่มงานในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร	3.75	.747	มาก
4. เป้าหมายของงาน/กลุ่มงานฝ่าย สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.80	.762	มาก
5. ทุกกลุ่มงาน/ฝ่ายในองค์กร มีการรับรู้ และเข้าใจพันธกิจขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน	3.74	.770	มาก
รวม	3.73	.696	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสอดคล้องต้องกัน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .696 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เป้าหมายของงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ในการทำงานของทุก ๆ ฝ่าย/กลุ่มงานในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และบุคลากรมีความเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.68

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถ ในการปรับตัว จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร	3.61	.762	มาก
2. หน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ	3.73	.756	มาก
3. หน่วยงานของท่านพร้อมปรับปรุงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร	3.82	.697	มาก
4. หน่วยงานของท่านพร้อมเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด	3.79	.716	มาก
5. หน่วยงานของท่านเชื่อในความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน พร้อมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.74	.712	มาก
6. หน่วยงานของท่านสามารถหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างทันที่วงที่ในยามฉุกเฉินหรือเร่งด่วน	3.77	.707	มาก
7. พันธกิจขององค์กรก่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงาน	3.89	2.938	มาก
8. พันธกิจขององค์กรยังต้องมีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับองค์กร	3.66	.767	มาก
รวม	3.57	.685	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัว ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .685 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พันธกิจขององค์กรก่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านพร้อมปรับปรุงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และหน่วยงานของท่านตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.61

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จของงานเกิดจากความร่วมมือและการประสานงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน	3.83	.769	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในรูปของการออกคำสั่ง มากกว่าขอความร่วมมือ	3.45	.874	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านทำหน้าที่เป็นครู ช่วยชี้แนะสิ่งต่างๆ	3.65	.751	มาก
4. บุคลากรมีความคิดเห็น ทศนคติในทางที่ดีต่อพันธกิจขององค์กร	3.76	.700	มาก
5. การทำงานเพื่อให้กลุ่มคน/ฝ่ายของตนประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด	3.81	.723	มาก
6. พันธกิจขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ท่านเข้าใจหน้าที่ ภารกิจ และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายได้ดี	3.77	.742	มาก
รวม	3.71	.589	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัว ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .589 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสำเร็จของงานเกิดจากความร่วมมือ และการประสานงานจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ การทำงานเพื่อให้กลุ่มคน/ฝ่ายของตนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานในรูปของการออกคำสั่งมากกว่าขอความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.45

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายด้าน

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์กร	3.78	.639	มาก
2. ด้านการปฏิรูปองค์กร วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง	3.59	.687	มาก
3. ด้านการให้อำนาจแก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชน และชุมชน	3.56	.714	มาก
4. ด้านการจัดการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอน และการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กร	3.54	.723	มาก
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติอิเล็กทรอนิกส์	3.63	.798	มาก
รวม	3.62	.599	มาก

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .599 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ การแสวงหา

การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอน และการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์กร จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ	3.72	.731	มาก
2. หน่วยงานของท่านใช้วิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน	3.73	.793	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่สามารถคิดและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	3.76	.760	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและคาดหวังให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง	3.81	.775	มาก
5. ท่านมองว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างยิ่ง	3.97	.750	มาก
6. บุคลากรและทีมงานใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานจะพิจารณาได้ตรงต่ออย่างรอบคอบ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาทันที	3.78	.719	มาก
7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่กันและกันด้วยวิธีต่างๆ	3.71	.782	มาก
รวม	3.78	.639	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ระดับบุคคล กลุ่ม หรือทีมงาน และองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .639 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมองว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรทุกคน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และบุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับแก่กันและกันด้วยวิธีต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.71

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปฏิรูปองค์กร วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ	3.62	.795	มาก
2. หน่วยงานมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	3.59	.792	มาก
3. บุคลากรมีการเรียนรู้จากความผิดพลาด และจากความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	.730	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าใจความสำคัญและจุดมุ่งหมายที่จะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.64	.750	มาก
5. ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.64	.798	มาก
6. หน่วยงานมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้และ ช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้	3.41	.889	ปานกลาง

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
7. หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ในทุก ระดับเนื่องจากมีระดับชั้นของการบริหารที่น้อยลง	3.54	.819	มาก
รวม	3.59	.687	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปฏิรูปองค์กร
วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เท่ากับ .687 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรมีการเรียนรู้จากความผิดพลาด และจากความสำเร็จ
เพื่อนำไปสู่การแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือ
บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าใจความสำคัญ และจุดมุ่งหมายที่จะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ กับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และหน่วยงานมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้
และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.41

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการให้อำนาจแก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชน และชุมชน จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของตนเอง	3.66	.766	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตามความสามารถในการเรียนรู้	3.68	.803	มาก
3. หน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ชุมชน เพื่อที่จะได้เรียนรู้ รวมถึงปรับปรุงพัฒนาด้านบริการให้ดีขึ้น	3.58	.844	มาก
4. หน่วยงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับประชาชน ชุมชน กลุ่มองค์กร อาสาสมัคร ฯลฯ	3.46	.927	ปานกลาง
5. ผู้บริหารระดับสูง มีบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.46	.919	ปานกลาง
6. ผู้บริหารระดับสูงสร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการทดลองและพิจารณาบทวนเกี่ยวกับ ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ได้	3.54	.866	มาก
7. บุคลากรของหน่วยงานเพิ่มพูนการเรียนรู้ด้านงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น	3.57	.783	มาก
รวม	3.56	.714	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้อำนาจแก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชน และชุมชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .714 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และตามความสามารถในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือ หน่วยงาน

ของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และหน่วยงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับประชาชน ชุมชน กลุ่มองค์กร อาสาสมัคร ฯลฯ กับผู้บริหารระดับสูง มีบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอน และ การนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กร จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรจะได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลองปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	3.48	.863	ปานกลาง
2. หน่วยงานได้พัฒนาระบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าความรู้ที่สำคัญจะถูกจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรที่ต้องการข้อมูลข่าวสารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านความสะดวก และรวดเร็ว	3.55	.808	มาก
3. บุคลากรทุกคนเห็นความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นกับผู้ที่อยู่ในหน่วยงาน	3.63	.799	มาก
4. หน่วยงานของท่านแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การทำงานขององค์กรดีขึ้น โดยคำนึงถึงบริการที่อยู่นอกสายงาน	3.58	.825	มาก
5. องค์กรมีการสนใจติดตามตรวจสอบแนวโน้มการปฏิบัติงานด้วยการพิจารณาสิ่งที่คนอื่นทำอยู่	3.55	.792	มาก
6. มีการสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ ความรู้ ด้วยการเปิดโอกาสในเรื่องเรียนรู้ให้กับทุกคน	3.57	.845	มาก
7. มีการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงานและฝ่ายต่าง ๆ	3.39	.922	ปานกลาง
รวม	3.54	.723	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจัดการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้างสรรค์ การจัดเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอน และการนำไปประยุกต์ใช้ของ องค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .723 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทุกคน เห็นความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นกับผู้ที่อยู่ใน หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านแสวงหาข้อมูลที่จะทำให้การ ทำงานขององค์กรดีขึ้น โดยคำนึงถึงบริการที่อยู่นอกสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และมีการ จัดตั้งทีมปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงาน และฝ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 3.39

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบ สนับสนุนการปฏิบัติอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกรายข้อ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีคอมพิวเตอร์ บริการเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	3.63	1.006	มาก
2. หน่วยงานของท่านสามารถปรับใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการบริหารจัดการข้อมูลได้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร	3.56	.957	มาก
3. หน่วยงานของท่านนำระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems) มาใช้เพื่อช่วยให้สามารถทำงานและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น	3.61	.898	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการเรียนรู้ในลักษณะได้ตอบกัน ทันที โดยประสมประสานระบบการเรียนรู้แบบไฮเทค ประสานการสอนงาน และการทำงานจริงให้เป็นกระบวนการ เดียวกัน	3.55	.901	มาก
5. หน่วยงานของท่านนำโปรแกรมการเรียนรู้ โดยใช้คอมพิวเตอร์ มาสนับสนุนการเรียนรู้	3.60	.950	มาก
6. หน่วยงานของท่านใช้เทคโนโลยีเหมาะสมกับงาน เช่น ระบบ คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานแบบเป็นกลุ่ม การบริหาร โครงการ และการบริหารการประชุม	3.60	.957	มาก
7. บุคลากรหน่วยงานของท่านสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ ได้ โดยผ่านทางระบบเครือข่ายต่าง ๆ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต	3.84	.930	มาก
รวม	3.63	.798	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครสวรรค์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้
เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศความรู้ การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และระบบสนับสนุนการปฏิบัติ
อิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .798
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
บุคลากรหน่วยงานของท่านสามารถเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่
มหาวิทยาลัยต้องการได้โดยผ่านทางระบบเครือข่ายต่าง ๆ เช่น LAN อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีคอมพิวเตอร์ บริการเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวก
ความสะดวกในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และหน่วยงานของท่าน
สนับสนุนการเรียนรู้ในลักษณะได้ตอบกันทันที โดยประสมประสานระบบการเรียนรู้แบบไฮเทค
ประสานการสอนงาน และการทำงานจริงให้เป็นกระบวนการเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ
3.55

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตาราง 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	(Y)	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(X ₇)	(X ₈)	(X ₉)	(X ₁₀)	(X ₁₁)	(X ₁₂)
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)	1.000												
โครงสร้างองค์กร (X ₁)	.608**	1.000											
ความรับผิดชอบ (X ₂)	.650**	.692**	1.000										
ความอบอุ่นและการสนับสนุน (X ₃)	.730**	.710**	.734**	1.000									
การรับรู้ผลงานและการให้รางวัล (X ₄)	.633**	.580**	.527**	.657**	1.000								
การยอมรับความขัดแย้ง (X ₅)	.638**	.497**	.541**	.615**	.782**	1.000							
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₆)	.756**	.612**	.618**	.660**	.733**	.760**	1.000						
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (X ₇)	.656**	.543**	.533**	.632**	.547**	.586**	.662**	1.000					
ความมั่นคงและความเสี่ยง (X ₈)	.723**	.545**	.613**	.603**	.544**	.554**	.722**	.730**	1.000				
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (X ₉)	.698**	.602**	.582**	.673**	.639**	.664**	.680**	.699**	.636**	1.000			
ความสอดคล้องต้องกัน (X ₁₀)	.688**	.622**	.612**	.644**	.607**	.617**	.678**	.684**	.700**	.871**	1.000		
ความสามารถในการปรับตัว (X ₁₁)	.896**	.585**	.634**	.659**	.579**	.575**	.669**	.594**	.647**	.645**	.644**	1.000	
การมุ่งเน้นที่พันธกิจ (X ₁₂)	.712**	.515**	.522**	.575**	.567**	.621**	.695**	.644**	.664**	.645**	.710**	.579**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 12 ตัว มีค่าเป็นบวก 78 ค่า และมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 78 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .497-.896 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .896$) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่มีค่าต่ำสุด คือ การยอมรับความขัดแย้งกับโครงสร้างองค์กร ($r = .497$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวแปรอื่นๆ พบว่า ตัวแปรอิสระเกือบทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .497 - .896 และสามารถเรียงความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ คือ ความสามารถในการปรับตัว ($r = .896$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = .756$) ความอบอุ่นและการสนับสนุน ($r = .730$) ความมั่นคงและความเสี่ยง ($r = .723$) การมุ่งเน้นที่พันธกิจ ($r = .712$) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($r = .698$) ความสอดคล้องต้องกัน ($r = .688$) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ($r = .656$) ความรับผิดชอบ ($r = .650$) การยอมรับความขัดแย้ง ($r = .638$) การรับรู้ผลงานและการให้รางวัล ($r = .633$) โครงสร้างองค์กร ($r = .608$)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ได้ค่าสถิติปรากฏดังแสดงในตาราง 27 - 29

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ กำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Enter	0.940	0.884	0.880	0.20750

จากตาราง 27 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .940 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด) มีค่า .884 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้ ร้อยละ 88.40

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

SOV	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	120.238	12	10.020	232.708*	.000
Residual	15.802	367	.043		
Total	136.040	379			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>SE_b</i>	β	<i>t</i>	Sig
X_1	-0.025	0.023	-0.032	-1.119	.26
X_2	-0.028	0.028	-0.031	-1.024	.30
X_3	0.129	0.026	0.165	5.023*	.00
X_4	-0.008	0.025	-0.011	-0.337	.73
X_5	-0.015	0.026	-0.020	-0.600	.54
X_6	0.106	0.032	0.120	3.314*	.00
X_7	-0.031	0.026	-0.035	-1.167	.24
X_8	0.105	0.032	0.105	3.270*	.00
X_9	0.071	0.033	0.086	2.121	.03
X_{10}	-0.088	0.036	-0.103	-2.461*	.01
X_{11}	0.532	0.024	0.609	21.925*	.00
X_{12}	0.206	0.029	0.203	7.046*	.00
Constant	0.159	0.079	1.998	.04	

* $p < 0.05$

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรจำนวน 6 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลทางบวกต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัว คือ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_6) ความมั่นคงและความเสี่ยง (X_8) ความสามารถในการปรับตัว (X_{11}) การมุ่งเน้นพันธกิจ (X_{12}) ยกเว้นความสอดคล้องต้องกัน (X_{10}) ที่ส่งผลทางลบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.159 + 0.129 \text{ ความอบอุ่น และการสนับสนุน} + 0.106 \text{ มาตรฐานการปฏิบัติงาน} + 0.105 \text{ ความมั่นคง และความเสี่ยง} - 0.088 \text{ ความสอดคล้องต้องกัน} + 0.532 \text{ ความสามารถในการปรับตัว} + 0.206 \text{ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.165Z \text{ ความอบอุ่นและการสนับสนุน} + 0.120Z \text{ มาตรฐานการปฏิบัติงาน} + 0.105Z \text{ ความมั่นคงและความเสี่ยง} - 0.103Z \text{ ความสอดคล้องต้องกัน} + 0.609Z \text{ ความสามารถในการปรับตัว} + 0.203Z \text{ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ}$$

2. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b , β)

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พยากรณ์ (SE_b)

ค่าสถิติ t (t-value) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจ

การพยากรณ์ (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est})

และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (a) โดยการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t
X_{11}	0.529	0.024	0.605	22.108*
X_{12}	0.199	0.029	0.196	6.942*
X_3	0.107	0.021	0.137	5.128*

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t
X_6	0.091	0.027	0.103	3.344*
X_8	0.087	0.029	0.087	2.953*
X_{10}	-0.052	0.026	-0.060	-2.011*
R = 0.939		$R^2 = 0.881$		F = 460.491*
SE _{est} = 0.208		a = 0.112		

*p < 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรจำนวน 6 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ตัว คือ ความสามารถในการปรับตัว (X_{11}) การมุ่งเน้นพันธกิจ (X_{12}) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_6) ความมั่นคง และความเสถียร (X_8) ยกเว้นความสอดคล้องต้องกัน (X_{10}) ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.881 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 88.10 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.208 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.112 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.112 + 0.529 \text{ ความสามารถในการปรับตัว} + 0.199 \text{ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ} + 0.107 \text{ ความอบอุ่น และการสนับสนุน} + 0.091 \text{ มาตรฐานการปฏิบัติงาน} + 0.087 \text{ ความมั่นคง และความเสถียร} - 0.052 \text{ ความสอดคล้องต้องกัน}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.605Z \text{ ความสามารถในการปรับตัว} + 0.196Z \text{ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ} + 0.137Z \text{ ความอบอุ่น และการสนับสนุน} + 0.103Z \text{ มาตรฐานการปฏิบัติงาน} + 0.087Z \text{ ความมั่นคง และความเสถียร} - 0.060Z \text{ ความสอดคล้องต้องกัน}$$