

**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี**
**AN ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF
BANGKOK THONBURI UNIVERSITY**

วีระ วงศ์สรรค์ (Weera Wongsan)*
สุวิทย์ ภาณุจारी (Suwit Panujaree)**

วันรับ 15 / ธันวาคม / 2563

ตรวจสอบ 17-20 / ธันวาคม / 2563

ตอบรับ 23 / ธันวาคม / 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี 2) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี และ 3) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรีจำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ

.925 และ .933ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการปฏิบัติงานและความ

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม Email: Weera_w123@hotmail.com

** สุวิทย์ ภาณุจारी มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คาดหวัง ด้านความเสี่ยงในงาน ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความอบอุ่น และด้านการสนับสนุน

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก สูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้าน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความ ขัดแย้ง (TC) ด้านความเสี่ยงในงาน (RI) ด้านความ ผูกพันต่อองค์กร (OI) และด้านโครงสร้างองค์การ (ST) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจ พยากรณ์ ร้อยละ 56.30 ($R^2 = 0.563$) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนความสัมพันธ์ในรูป สมการทำนายได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y = 0.904 + 0.323$
(TC) + 0.272 (RI) + 0.118 (OI) + 0.1 (ST)

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z = y = 0.355$
(Z_{TC}) + 0.318 (Z_{RI}) + 0.131 (Z_{OI}) + 0.097 (Z_{st})

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี,ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study organizational climate of Bangkok Thonburi University, 2) to study learning organization of Bangkok Thonburi University, and 3) to study organizational climate affecting learning organization of

Bangkok Thonburi University. The data of this predictive research were collected by questionnaires about the organizational climate and the learning organization with reliability at .925 and .933 from 286 personnel of Bangkok Thonburi University. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the search were found that:

1. The organizational climate of Bangkok Thonburi University was at a good level overall and in aspects. The highest level was on challenge and responsibility, followed by organizational structure, performance standards and expectation, task risk, reward and punishment, conflicts, organizational identity, warmth, and support respectively.

2. The learning organization of Bangkok Thonburi University was at a high level overall and in aspects. The highest level was on systematic thinking, followed by personal mastery, building shared vision, mental models, and team learning respectively.

3. The organizational climate affected the learning organization of Bangkok Thonburi University, starting from Tolerance Conflicts (TC), and then Task risk (RI), Organizational Identity (OI), and Organizational Structure (ST) with coefficient and predictive value at 56.30% ($R^2 = 0.563$)

with a significantly statistic figure at .01. It could be written in a predictive equation as follows:

$$\text{Raw score: } Y = 0.904 + 0.323 (\text{TC}) + 0.272 (\text{RI}) + 0.118 (\text{OI}) + 0.1 (\text{ST})$$

$$\text{Standard score: } Z = y = 0.355 (Z_{\text{TC}}) + 0.318 (Z_{\text{RI}}) + 0.131 (Z_{\text{OI}}) + 0.097 (Z_{\text{st}})$$

Keywords: Organizational Climate, Bangkokthonburi University, Learning Organization

1. บทนำ

องค์กรใดๆ ก็ตาม คน หรือบุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่นบรรยากาศของหน่วยงานที่ปฏิบัติความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน เป็นต้น หากบรรยากาศของหน่วยงานดีย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และทุ่มเทความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร แต่ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและต่อเนื่อง ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น บุคลากรของหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของงานที่ตนเองปฏิบัติหรือเกี่ยวข้อง และการที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรมีการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาในการปฏิบัติงานนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรจะ

ต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจะต้องจัดให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบุคลากรต้องมีแนวความคิดในการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ยุรพร ศุภรัตน์, 2553, หน้า 62) และหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาองค์การในระดับต้น คือ สถาบันการศึกษา เพราะเป็นแหล่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ สามารถที่จะออกไปอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่ง โรเซนการ์เทน (Rosengarten, 2000, online) ได้กล่าวไว้ว่า “สถาบันการศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สร้างความเจริญงอกงามแก่เยาวชน บุคคล และผู้บริหาร ควรเป็นสถานที่สนับสนุนส่งเสริมการใช้ปัญญาและส่งเสริมความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษา เพื่อที่จะนำไปพัฒนาสังคมและชุมชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา” ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะเป็นแหล่งให้อาจารย์และบุคลากรตลอดจนนักศึกษาได้รับรู้และเรียนรู้ได้ทุกด้าน ในขณะเดียวกัน บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งหากองค์กรมีบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจ และเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย หรือบรรยากาศที่สนับสนุนก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้อีกด้วย (อัจฉรา เฉลยสุข 2556, หน้า 12-13)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นสถาบันการศึกษาเอกชนที่มีขนาดใหญ่ มีอาจารย์และบุคลากรในสังกัดจำนวนมาก ตลอดจนมีนักศึกษาระดับปริญญาตรีโท และเอก จำนวนมากเช่นกันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อการแข่งขันและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและผู้เข้ารับการศึกษามีประสิทธิภาพ ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรที่จะรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเข้าทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพนั้น สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยหรือเรียกว่าบรรยากาศองค์การ จะต้องดีและสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิชิต เทพวรรณ 2550, บทคัดย่อ) แต่จากผลการวิจัยของพิรพงศ์ ทิพนาค (2558, บทคัดย่อ) พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

* From Motivation and Organization Climate, (pp. 82-84), by Litwin and Stringer, 1968, Boston : Howard University of Graduate School of Business Administration.

2.2 เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2.3 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3. สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer 1968, pp. 82-84) ใน 9 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge 2006, pp. 212-215) ใน 5 ด้าน เป็นตัวแปรตาม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ*

(Independent Variable)

- | |
|--|
| <p>บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer) ใน 9 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงสร้างองค์การ 2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3. ความอบอุ่น 4. การสนับสนุน 5. การให้รางวัลและการลงโทษ 6. ความขัดแย้ง 7. การปฏิบัติงานและความคาดหวัง 8. ความผูกพันต่อองค์การ 9. ความเสี่ยงในงาน |
|--|



ตัวแปรตาม**

(Dependent Variable)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ
เซ็งเก้ (Senge) ใน 5 ด้านได้แก่

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีแบบแผนความคิด
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1 ทำให้ทราบบรรยากาศองค์การและ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5.2 ทำให้ทราบบรรยากาศองค์การที่
ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

5.3 ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำ
ผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบรรยากาศ
องค์การในปัจจุบันที่จะทำให้เกิดการเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 รูปแบบและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงพยากรณ์
(Predictive Research) โดยมีบรรยากาศองค์การ
ตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin
and Stringer) ใน 9 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ
(Independent Variable) คือ 1) โครงสร้างองค์การ
2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความ
อบอุ่น4) การสนับสนุน 5) การให้รางวัลและการ
ลงโทษ 6) ความขัดแย้ง7) การปฏิบัติงานและความ

คาดหวัง 8) ความผูกพันต่อองค์การ 9) ความเสี่ยง
ในงาน และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตาม
แนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge) ใน 5 ด้าน เป็นตัวแปร
ตาม (Dependent Variable) คือ 1) ด้านการเป็น
บุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3)
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็น
บุคลากร ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบ
ด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จาก 16 คณะ
ในปีการศึกษา 2561 รวมทั้งหมดจำนวน 965 คน

6.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็น
บุคลากรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประจำปี
การศึกษา 2561 โดยการเปิดตารางกำหนดขนาด
กลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973,
p.1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 286 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 25 คน อาจารย์ จำนวน 250
คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 11 คน

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย

การ วิ จั ย ค ร ้ ง น ี้ ใช้ แ บ บ ส อ บ ถ า ม
(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ
เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์
ในการทำงานในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert,
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37) คือ ดี
มาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง และต้องปรับปรุง โดยมี
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .925

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด
ของ ลิเคิร์ต (Likert, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,
2556, หน้า 37) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
เท่ากับ .933

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1.ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้
ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การ
แจกแจงค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ
(percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี วิเคราะห์ทางสถิติโดย
การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปล
ผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีบรรยากาศ
องค์การ อยู่ในระดับดีมาก

3.51 - 4.50 หมายถึง มีบรรยากาศ
องค์การ อยู่ในระดับดี

2.51 - 3.50 หมายถึง มีบรรยากาศ
องค์การ อยู่ในระดับพอใช้

1.51 - 2.50 หมายถึง มีบรรยากาศ
องค์การ อยู่ในระดับควรปรับปรุง

1.00 - 1.50 หมายถึง มีบรรยากาศ

ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. ผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และรายด้าน
อยู่ในระดับดีทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
บรรยากาศองค์การของ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
โดยภาพรวม และรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	ระดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.14	0.45	ดี
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.16	0.48	ดี
3. ด้านความอบอุ่น	3.95	0.53	ดี
4. ด้านการสนับสนุน	3.83	0.52	ดี
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.98	0.47	ดี
6. ด้านความขัดแย้ง	3.96	0.50	ดี
7. ด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	4.06	0.61	ดี
8. ด้านความผูกพันต่อองค์การ	3.95	0.51	ดี
9. ด้านความเสี่ยงในงาน	4.01	0.54	ดี
รวม	4.00	0.40	ดี

** From The Fifth discipline ; The art and practices of the learning organization, (pp. 6-11), by Senge, Peter M., 2006, New York :
Boubleday/Currency.

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ ๖

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ระดับ
		มาตรฐาน	
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.19	0.53	มาก
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.12	0.53	มาก
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.18	0.52	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.09	0.58	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.21	0.51	มาก
รวม	4.16	0.46	มาก

3. บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีจากการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยได้ทำการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนก่อน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้คือต้องมากกว่า 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation

Factor : VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555, หน้า 277)และ ผลจากการวิเคราะห์พบว่าค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าระหว่าง 0.366–0.735 ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนดคือ 0.19 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) มีค่าระหว่าง 1.361–2.732 ซึ่งมีค่าไม่เกินตามที่กำหนด คือ 5.3 แสดงว่าบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทำให้ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนได้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีในแต่ละด้าน

บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี(X_{con})	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. ด้านโครงสร้างองค์การ (ST)	0.677	1.478
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (RE)	0.437	2.287
3. ด้านความอบอุ่น (WA)	0.735	1.361
4. ด้านการสนับสนุน (SU)	0.688	1.454
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (RP)	0.469	2.132
6. ด้านความขัดแย้ง (TC)	0.596	1.678
7. ด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (PS)	0.591	1.693
8. ด้านความผูกพันต่อองค์การ (OI)	0.366	2.732
9. ด้านความเสี่ยงในงาน (RI)	0.388	2.580

ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนพบว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการมี 4 ด้านเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความขัดแย้ง (TC) ด้านความเสี่ยงในงาน (RI) ด้านความผูกพันต่อองค์การ (OI) และด้านโครงสร้างองค์การ (ST) ตามลำดับ โดยบรรยากาศ

องค์การทั้ง 4 ด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ร้อยละ 56.30 ($R^2 = 0.563$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตัวแปรที่รับคัดเลือกเข้าสมการ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	P
	คะแนนดิบ	ค่ามาตรฐาน		
ค่าคงที่	0.904		4.808**	.000
1. ความขัดแย้ง (TC)	0.323	0.355	6.950**	.000
2. ความเสี่ยงในงาน (RI)	0.272	0.318	5.012**	.000
3. ความผูกพันต่อองค์การ (OI)	0.118	0.131	2.012*	.045
4.โครงสร้างองค์การ (ST)	0.100	0.097	2.033*	.043

** P<.01, * P<.05

จากค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นของคะแนนดิบ และค่ามาตรฐานตามตารางที่ 4 สามารถเขียนความสัมพันธ์เป็นรูปสมการทำนายได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y = 0.904 + 0.323(TC) + 0.272(RI) + 0.118(OI) + 0.1(ST)$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z = y = 0.355(Z_{TC}) + 0.318(Z_{RI}) + 0.131(Z_{OI}) + 0.097(Z_{st})$

สำหรับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล

และการลงโทษ และด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ไม่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

8. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีสรุปผลได้ดังนี้

8.1 บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกด้าน

8.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่าบุคลากรที่เป็น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

8.3 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการมี 4 ด้านเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความขัดแย้ง (TC) ด้านความเสี่ยงในงาน (RI) ด้านความผูกพันต่อองค์การ (OI) และด้านโครงสร้างองค์การ (ST) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ร้อยละ 56.30 ($R_2 = 0.563$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนเป็นรูปสมการการทำนาย ได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y = 0.904 + 0.323$

(TC) + 0.272 (RI) + 0.118 (OI) + 0.1 (ST)
 สมการคะแนนมาตรฐาน $Z = y = 0.355$
 $(Z_{TC}) + 0.318 (Z_{RI}) + 0.131 (Z_{OI}) + 0.097 (Z_{ST})$

9. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง "บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี" สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

9.1 บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีการบริหารงานแบบยืดหยุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากร ทั้งที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยจะให้ความสนใจดูแลเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์การ รักองค์การ และมีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะทำงานให้กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ สมยศ นาวิการ (2546) ได้ศึกษาและพบว่าบรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี นอกจากนี้จากผลการวิจัยของ ศิรินนท์ แสงสิงห์ และจารุณี ผลพิทักษ์ (2550) พบว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์การโดยรวมและมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

9.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีได้กำหนดนโยบายให้เป็นมหาวิทยาลัยมืออาชีพ และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์จากทุกสาขาวิชาชีพเพื่อสร้างความโดดเด่นในการเป็นมหาวิทยาลัยมืออาชีพ เช่นการส่งเสริมการกีฬาให้เป็นมืออาชีพ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้เปิดเรียนในเกือบทุกสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เช่นแพทย์ ทันตแพทย์ วิศวกรรม สาขาต่างๆ พยาบาล เป็นต้น ซึ่งจะเป็นแหล่งรวมหรือศูนย์รวมของอาชีพต่างๆ ในมหาวิทยาลัย โดยการสร้างความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมให้กับนักศึกษาทุกคน มีหอพักไว้สำหรับให้นักศึกษาได้พักอาศัยอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะนักศึกษาที่มาจากต่างจังหวัด ดังนั้นในมหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นเมืองมหาวิทยาลัยสำหรับบริการอาจารย์นักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่จำนวนมากให้เป็นบุคลากรที่มีความรอบรู้และประสบการณ์ต่างๆ ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ในโลกยุคดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีจึงเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินนท์ แสงสิงห์ และ จารุณี ผลพิทักษ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนานันท์ โกศินานนท์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามควรคำนึงถึงประโยชน์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพูนมเทร (Poomontre, 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของมิติด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ใช้เป็นต้นแบบของภาคอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ โดยเน้นผลลัพธ์ที่จะได้จากการนำแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร ประสิทธิภาพด้านการเงิน และประสิทธิภาพด้านการเพิ่มความรู้ โดยใช้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับการเรียนรู้ สัมพันธภาพภายในองค์กร วิธีการเข้าถึงความรู้ ระบบการคิด การสร้างความรู้ ระบบรองรับการเรียนรู้ แรงจูงใจในการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ การ์วิน, เอ็ดมอนสัน และกิโน (Garvin, Edmondson and Gino, 2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์การของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ โดยมีการอ้างอิงแนวคิดของเซ็งเก้เกี่ยวกับวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ และการขาดการประเมินองค์กรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความรู้ การได้รับความรู้ และการส่งผ่านความรู้โดยการมองให้เป็นภาพรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษาได้เสนอปัจจัยของความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ 3 ปัจจัย คือ 1) องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกรู้สึกองตนในการทำงาน 2) องค์กรเน้นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูล ให้การศึกษาและฝึกอบรม และการส่งผ่านข้อมูลกัน และ 3) ผู้นำให้ความสำคัญในการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเป็นแบบอย่างและให้การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้

9.3 บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การเนื่องจาก บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่ง สมยศ นาวิการ (2546) ได้ศึกษาและพบว่าบรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้นและสิ่งทีสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงานได้แก่การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย ครั้งนี้พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การ 4 ด้าน ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะทั้ง 4 ด้านนี้ ผู้บริหารระดับสูงสามารถเป็นผู้กำหนดแนวทางในการบริหารได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงใน

งาน และด้านโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ทันสถานการณ์และรวดเร็วเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรสำหรับด้านความผูกพันต่อองค์การบุคลากรส่วนใหญ่ย่อมมีความศรัทธาต่อองค์การเพราะเป็นแหล่งเลี้ยงชีพและครอบครัวจากคำตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ หินอ่อน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตตา นราภิรมย์ขวัญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการจัดการความรู้ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถสร้างได้หากผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจและมีความมุ่งมั่นต้องการให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอาหมัด และมารินาซ (Ahmad and Marinah, 2013) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และความมุ่งมั่นขององค์กรในโรงเรียน พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้และความมุ่งมั่นขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาตัก (Atak, 2011) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นขององค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้บุคลากรในองค์กรยังมีส่วนสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานที่

ตนเองทำงานอยู่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหลุยบายตี และคณะ (Ruibyte, L. et. al., 2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ค่านิยมขององค์การโรงเรียนในบริบทขององค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าครูสามารถรับรู้ถึงองค์การของตนว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและยังสามารถระบุถึงอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีควรร่วมมือกันพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การอย่างจริงจังเพื่อจะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎากรทองแสง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่าปัจจัยโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลที่สำคัญของความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสำหรับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ลิม (Lim, 2003 : pp.198-200) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนของประเทศเกาหลีพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้การวิน, เอ็ดมอนสัน, กิโน (Garvin, Edmondson and Gino, 2008 : pp.211-216) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์กรของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่โดยใช้แนวคิดของเซ็งเก้ เกี่ยวกับวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าองค์กรที่บุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กร

แห่งการเรียนรู้และการขาดการประเมินองค์กรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มหาวิทยาลัยและบุคลากรจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นและเห็นความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้และจะต้องมีการประเมินมหาวิทยาลัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

10. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การในด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านโครงสร้างองค์การ มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่และให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ เหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความขัดแย้ง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างแล้วนำปัญหามาร่วมกันแก้ไขอย่างเปิดเผยและเป็นธรรมในทุกปัญหาเพื่อสร้างความสามัคคีของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและเพิ่มคุณภาพของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ควรเสริมสร้างและพัฒนาพื้นที่เหลืออีก 5 ด้านให้มีความเข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีควรมีการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะได้รับเพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นและมีความชัดเจนในการปฏิบัติ

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุน และกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดอบรมเกี่ยวกับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยที่ทันสมัยและให้นเน้นในเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเมื่อผ่านการอบรมแล้วจะต้องมีการติดตามผลในเรื่องนี้อย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

3. บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านโครงสร้าง

องค์การ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา
บรรยากาศองค์การ ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นเป็น
พิเศษ ทั้งนี้ เพื่อให้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

รู้ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยและ
เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- เจษฎากร ทองแสงง. (2553). **แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. การค้นคว้าอิสระ. บริหารเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชนาฏ หินอ่อน, (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปณิตตรา นราภิรมย์ขวัญ. (2559). **การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พนานันท์ โกศินานนท์. (2551). **แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้**. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2550). **มิติบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่**. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- พิรพงศ์ ทิพนาค. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัย กรุงเทพธนบุรี.
- ยุรพร ศุภรัตน์ (2553). **องค์การเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรวิโรจน์ และคณะ. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิรินันท์ แสงสิงห์ และจารุณี ผลพิทักษ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การ แห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์. คณะ

บริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมยศ นาวิการ. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.

อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรคุณภาพการให้บริการ และความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน**. วิทยานิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

2. ภาษาอังกฤษ

Ahmad. and Marinah. (2013). **Dutch primary School and The Learning Organization**.

TheLearning Organization. 7(3) : pp.145-155.

Atak.(2011).**Managing Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Son.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., and Gino, F. (2008). **Is yours a learning organization**.

Harvard Business Review School Book. pp. 211 – 216.

Lim, T. (2003). **Building the Learning organization**.Palo Alto :Califonia Davies- Black.

Litwin, G.H.and Stringer Jr. Robert A. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston 20: Division of Research, Harward University of Graduate School of Business Administraion.

Poomontre, J. (2005). **The Impact of The Learning Organization Dimensions on The Performance Improvement : The Case Study of Assets Management Industry in Thailand**. Unpublished doctoral's thesis. **The National Institutional Development of Administration**, Bangkok.

Rosengarten. (2000). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**.(online). http://www.Netsquirrel.com/perrerdine/edc634/km/school_as_lo.html.

Ruibyte, L., et.al., (2016). **Open Education Resources for Lifelong Learning of Teachers: Lithuan case**. <http://www.researchgate.net/scientific-contributions/2070192616-Laima-Ruibyte>.

Senge, Peter M. (2006). The fifth discipline : **The art and practice of the learning organization**. New York : Boubleday/Currency.

Yamane, Taro (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). Tokyo : Harper International.

