

อิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

Influential that affect to the Learning about Learning Organization of Personnel in Institute of Physical Education

สุธีรา ราชภูรินทร์ (Suteera Rattrin)¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา และอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนของผู้นำ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัย 2 แนวทาง คือแนวทางเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาจำนวน 290 ชุด ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อนและการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ส่วนเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา และรองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา จำนวน 6 ท่าน และการสนทนากลุ่ม 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 18 ท่าน

การศึกษา พบว่า การเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับเครื่องมือสระในการเรียนรู้ และความเป็นนักวิชาการ (วัฒนธรรมองค์การ) นอกจากนั้นต้องให้ความสำคัญในเรื่องการสนับสนุนด้านพัฒนาศักยภาพ และด้านทรัพยากร (การสนับสนุนของผู้นำ) โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับศูนย์กลางการเชื่อมต่อ ข้อมูล การจัดการเครือข่าย และการกำกับดูแลความสัมพันธ์ของข้อมูล (การสร้างเครือข่าย) ต้องมีการจัดการข้อมูล การจัดการโปรแกรม และการจัดการความรู้ (การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ)

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์พบว่า การเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะการเรียนรู้ของบุคลากรจะต้องเน้นการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย และต้องมีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้นำ และการสร้างเครือข่าย เนื่องจากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะให้ประสิทธิภาพต้องมีการสร้างเครือข่าย และต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ

นอกจากนั้นการสร้างเครือข่ายยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนของผู้นำ เพราะการสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนของผู้นำ ในส่วนสุดท้ายการสนับสนุนของผู้นำขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การเพราะการสนับสนุนของผู้นำนั้นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การเป็นหลัก

ความสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้, วัฒนธรรมองค์การ

¹คุณวุฒิปดชิต หลักสูตรการบริหารการพัฒนา ขนางวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Abstract

This study aims to investigate the level of learning achieved by personnel in physical institutes about learning organization, influences of organizational culture, leader supportiveness, network building, and the application of information technology affecting the learning of personnel in physical education institutes. The two research methodologies used in this study are quantitative approach and qualitative approach. In the first approach, a questionnaire is used to gather information from 290 personnel in physical education institutes, and hierarchical regression and path analyses are used to analyze the data. In the second approach, an in-depth interview is used to gather information from 6 presidents and vice presidents of the institutes, and 4 focus group discussions are used to collect information from 18 executives, teachers, civil officers, and staffs.

The results show that the learning about learning organization of institute personnel depends on the freedom of learning and scholarship (organizational culture), the support of potential and resources developmental (leader supportiveness), the focus on network connection center, network management and data relationship management (network building), and program and knowledge management (application of information technology).

The path analysis shows that the learning depends on organizational culture, network building, and application of information technology. The learning of institute personnel must focus on learning of organizational culture, give importance to network building, and use efficient information technology. The success of application of information technology depends on leader supportiveness and network building.

Network building also depends on organizational culture and leader supportiveness due to the success of building efficient network needs support from the leader and the support form leader developed from organizational culture.

Key words: learning organization, organization culture

ความนำ

กระแสของการพัฒนาองค์การ นักบริหารได้เสนอแนวคิด อธิบายปรากฏการณ์ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายขององค์การ นอกจากนั้นแนวทางการบริหาร

(management fashions) ได้มีการปรับรูปแบบในด้านต่าง ๆ อาทิ การปรับหรือกระบวนการทำงาน (re-engineering) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (total quality management) ซึ่งหัวใจสำคัญของการปรับเปลี่ยนการจัดการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ ก็คือ การเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ (learning organization) (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรักษ์, 2548; Molnar, 2009; Naddaff, 2008; Senge, 1990)

การที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องสร้างช่องทางเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practices) นำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลัก (core competence) ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร (learning of personnel, PERSON) มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ (1) การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (personal mastery, PERSMAT) (2) กระบวนการคิด (thinking, THINK) และ (3) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (learning participation, PATION) (บดินทร์ วิจารณ์, 2548; Marquardt & Reynolds, 1996; Weick, 2005)

สถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีวิสัยทัศน์เป็นสถาบันชั้นนำที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬาและสุขภาพสู่ความเป็นเลิศระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน (สถาบันการพลศึกษา, 2550) ซึ่งหนึ่งในหัวข้อของค่านิยมหลักของสถาบันการพลศึกษาที่ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายกำกับดูแลสู่องค์กรที่ดีคือการเรียนรู้ของบุคลากรซึ่งการเป็นองค์กรที่สมาชิกมีการปฏิบัติงานโดยใช้องค์ความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอด

เวลาและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสม (สมพงษ์ ชาติวุฒิ, 2551)

อย่างไรก็ตามการที่สถาบันการพลศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างจริงจังหรือไม่นั้นต้องมีการศึกษาการเรียนรู้ของบุคลากร สำหรับใช้เป็นแผนที่ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริหารขององค์กรในสถาบันการพลศึกษาได้เป็นอย่างดี (สถาบันการพลศึกษา, 2551) นอกจากนี้การพัฒนางานองค์กรให้เป็นการเรียนรู้ของบุคลากรนี้ทำให้เห็นถึงมุมมองต่อปรากฏการณ์ที่แสดงความสัมพันธ์ ซึ่งนำไปสู่การวิจัยและการปฏิบัติที่จะช่วยให้เราเข้าใจปรากฏการณ์ ประเด็นปัญหา และแนวทางการพัฒนา (จำเริญ จิตรหลัง, 2549; ประภัสสร บุญมี, 2547; วรภัทร์ ภูเจริญ, 2547)

การศึกษาถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การวิจัยเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อช่วยให้เราเข้าใจปรากฏการณ์ ประเด็นปัญหา และแนวทางการพัฒนา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งประเด็นศึกษาระดับการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษานิเทศของวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนของผู้นำ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา โดยการศึกษาอิทธิพลดังกล่าวสามารถอธิบายการเรียนรู้ของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงอิทธิพลใน

ด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันทำให้ได้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้มุ่งเน้นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) วัฒนธรรมองค์การ (2) การสนับสนุนของผู้นำ (3) การสร้างเครือข่าย และ (4) การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้จะศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ของบุคลากรดังกล่าวองค์ประกอบของการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นตัวชี้วัดว่าสถาบันการพลศึกษาจะพัฒนาให้เป็นการเรียนรู้ของบุคลากรได้นั้นต้องประกอบไปด้วย (1) การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (2) กระบวนการคิด และ (3) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 2 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ระดับการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา
2. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนของผู้นำ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ในครั้งนี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา โดยทำการศึกษาในเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรมุ่งเน้นประเด็นไปที่องค์การ

แห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาเฉพาะบุคลากรภายในสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต ซึ่งการศึกษานี้ครั้งนี้ไม่รวมถึงโรงเรียนกีฬา

ระเบียบวิธีวิจัย

การเลือกแนวทางที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ด้านพฤติกรรม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นศึกษาหาความเข้าใจที่มีต่อพฤติกรรม และแนวความคิดเห็น

ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัยในการศึกษานี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ครอบคลุมแนวความคิด สมมติฐานและแบบจำลอง ซึ่งแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative approach) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative approach)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ: ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วยมาตรวัดทั้งที่เป็นมาตรวัดเชิงจิตพิสัย และมาตรวัดเชิงวัตถุพิสัย ซึ่งทั้ง 2 มาตรวัดมีตัวแปรหลักซึ่งอยู่ในกรอบแนวความคิด และข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์หาเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก จำนวนทั้งสิ้น 18 ท่าน และการสนทนากลุ่มโดยรวบรวมข้อมูลและสอบถามจากบุคคลที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มข้าราชการพลเรือน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ ในประเด็น อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนของผู้นำ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิจัย

- การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ 4 กลุ่ม คือ (1) วัฒนธรรมองค์การ (2) การสนับสนุนของผู้นำ (3) การสร้างเครือข่าย และ (4) การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยนำตัวแปรเข้าร่วมวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้ สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นของการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร พบว่า ในขั้นตอนแรกเมื่อนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (4 ตัวแปร) เข้าสู่การวิเคราะห์สมการพบว่า การมีอิสระในการเรียนรู้ และความเป็นนักวิชาการ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรที่มีต่อการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ร้อยละ 47 เมื่อเพิ่มปัจจัยการสนับสนุนของผู้นำ (3 ตัวแปร) เข้าสู่การวิเคราะห์สมการในขั้นตอนที่ 2 พบว่า ตัวแปรการมีอิสระในการเรียนรู้ และความเป็นนักวิชาการยังคงมีอิทธิพลเช่นเดิม และได้เพิ่มการสนับสนุนด้านพัฒนาศักยภาพ และการสนับสนุนด้านทรัพยากรเข้ามาอีก โดยสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรที่มีต่อการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ ร้อยละ 54

ในขั้นต่อมาเมื่อเพิ่มปัจจัยเรื่องการสร้างเครือข่าย (3 ตัวแปร) เข้าสู่การวิเคราะห์สมการพบว่า การเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ ไม่ให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่

ยังคงความเป็นนักวิชาการ และการสนับสนุนด้านพัฒนาศักยภาพยังมีอิทธิพลเช่นเดิม ซึ่งได้เพิ่มศูนย์กลางการเชื่อมต่อข้อมูล การจัดการเครือข่าย และการกำกับดูแลความสัมพันธ์ของข้อมูลเพิ่มเข้ามา ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรที่มีต่อการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาได้ ร้อยละ 65

ในขั้นตอนสุดท้าย เมื่อนำปัจจัยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (3 ตัวแปร) เข้าสู่การวิเคราะห์สมการพบว่า การมีอิสระในการเรียนรู้ ความเป็นนักวิชาการ ศูนย์กลางการเชื่อมต่อข้อมูลยังคงมีอิทธิพลเช่นเดิม ซึ่งได้เพิ่มการจัดการข้อมูล การจัดการโปรแกรม และการจัดการความรู้เข้ามา ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรที่มีต่อการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้ ร้อยละ 77

- การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis)

จากกรอบแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลองและการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ซึ่งนอกจากจะมีการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนของผู้นำ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังต่อไปนี้

แบบจำลองที่ 1: การเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร (PERSON) ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) การสนับสนุนของผู้นำ (SUPPORT) การสร้างเครือข่าย (CONNECT) และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECHNO) สามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\text{PERSON} = \beta_1 \text{CULTURE} + \beta_2 \text{SUPPORT} + \beta_3 \text{CONNECT} + \beta_4 \text{TECHNO} \dots (1)$$

แบบจำลองที่ 2: การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (TECHNO) ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) การสนับสนุนของผู้นำ (SUPPORT) และการสร้างเครือข่าย (CONNECT) เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{TECHNO} = \beta_5 \text{CULTURE} + \beta_6 \text{SUPPORT} + \beta_7 \text{CONNECT} \dots (2)$$

แบบจำลองที่ 3: การสร้างเครือข่าย (CONNECT) ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) และการสนับสนุนของผู้นำ (SUPPORT) เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{CONNECT} = \beta_8 \text{CULTURE} + \beta_9 \text{SUPPORT} \dots (3)$$

แบบจำลองที่ 4: การสนับสนุนของผู้นำ (SUPPORT) ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์การ (CULTURE) เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{SUPPORT} = \beta_{10} \text{CULTURE} \dots (4)$$

ผลการวิเคราะห์ตามแบบจำลองที่ตั้งไว้มีดังต่อไปนี้

การทดสอบแบบจำลองที่ 1: สัมประสิทธิ์เส้นทางในสมการโครงสร้างปรากฏผลดังสมการ (5)

$$\text{PERSON} = \beta_1 \text{CULTURE} + \beta_2 \text{SUPPORT} + \beta_3 \text{CONNECT} + \beta_4 \text{TECHNO} \dots (5)$$

$$\text{PERSON} = 0.225 \text{CULTURE} + 0.439 \text{CONNECT} + 0.764 \text{TECHNO} \dots (6)$$

(5.167)

(10.339)

(19.340)

$$R = 0.854, R^2 = 0.730, F = 238.927, \text{Sig. } F = 0.000, \text{SEE} = 0.351$$

หมายเหตุ ในวงเล็บ คือ ค่า t

ผลวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 73 กล่าวคือ การเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบัน การพลศึกษานี้ต้องให้ความสำคัญในเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการ ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ เจาะลึกกรณีการบดิสตลับการศึกษา ซึ่ง ให้รายละเอียดในประเด็นนี้ว่า

วัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งสามข้อต้องมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ การพัฒนาองค์การเกิดผลสำเร็จมากที่สุด ต้องเน้น เรื่องการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยี รวมถึงใน เรื่องของการสร้างเครือข่าย ซึ่งสิ่งที่ต้องพัฒนา

ควบคู่ก็ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ไม่เช่นนั้นการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การ
แห่งการเรียนรู้มันคงยาก

อย่างไรก็ตามการที่ตัวแปรดังกล่าว
สามารถอธิบายการผันแปรของการเรียนรู้
องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรได้มากแสดง
ให้ว่าตัวแปรทั้งหมดตรงตามกรอบแนวคิด
ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

การทดสอบแบบจำลองที่ 2: สัมประสิทธิ์เส้นทางในสมการโครงสร้าง ปรากฏผลดังสมการ (7)

$$\text{TECHNO} = \beta_5 \text{ CONECT} + \beta_6 \text{ SUPPORT} + \beta_7 \text{ CULTURE} \dots \dots \dots (7)$$

$$\text{TECHNO} = 0.618 \text{ CONECT}^{***} + 0.184 \text{ SUPPORT}^{**} \dots \dots \dots (8)$$

(12.943) (3.119)

$$R = 0.635, R^2 = 0.404, F = 91.323, \text{Sig. } F = 0.000, \text{SEE} = 0.57453$$

หมายเหตุ ในวงเล็บ คือ ค่า t

ผลการวิเคราะห์พบว่า การสร้างเครือข่าย และการสนับสนุนของผู้นำมีผลต่อการ
ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 40 กล่าวคือ การ
ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีต้องให้ความสำคัญ
ในเรื่องการสร้างเครือข่าย และการสนับสนุน
ของผู้นำเพราะการบริหารจัดการที่ดีต้องใช้ในการ
การสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรได้เกิดการประยุกต์
ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับการ
สัมภาษณ์เจาะลึกรองอธิการท่านหนึ่ง ใน
ประเด็นที่ว่า

*การที่ผู้นำให้ความสำคัญการสนับสนุน
ในด้านต่างๆ นั้น การบริหารจัดการองค์การ
ให้ทันโลกการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดนเช่นนี้*

จำเป็นต้องมีการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดการ
ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีต้องมีความสัมพันธ์
กัน แต่การที่จะทำอย่างไรให้บุคลากรคำนึงถึง
การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีได้นี้ ก็ต้อง
อาศัยการที่การสร้างเครือข่ายร่วมด้วย เพราะ
การการสร้างเครือข่ายเป็นการเปิดโลกแห่งการ
เรียนรู้เพื่อที่ทำให้บุคลากรเกิดการประยุกต์ใช้
ระบบเทคโนโลยีนำมาใช้ในการพัฒนาตน และ
องค์การมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามการที่ตัวแปรทั้งหมด
สามารถอธิบายความผันแปรของการประยุกต์
ใช้ระบบเทคโนโลยีได้มาก แสดงให้เห็นว่าการ
สนับสนุนของผู้นำ และการสร้างเครือข่ายมี
อิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งตรงตามกรอบแนว
ความคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

การทดสอบแบบจำลองที่ 3: สัมประสิทธิ์เส้นทางในสมการโครงสร้าง ปรากฏผลดังสมการ (9)

$$\text{CONECT} = \beta_8 \text{ CULTURE} + \beta_9 \text{ SUPPORT} \dots \dots \dots (9)$$

$$\text{CONECT} = 0.686 \text{ CULTURE}^{***} + 0.338 \text{ SUPPORT}^{***} \dots \dots \dots (10)$$

(15.541) (7.039)

$$R = 0.743, R^2 = 0.552, F = 167.081, \text{Sig. } F = 0.000, \text{SEE} = 0.47211$$

หมายเหตุ ในวงเล็บ คือ ค่า t

ผลวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนของผู้นำมีผลต่อการสร้างเครือข่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 55 กล่าวคือการสร้างเครือข่ายต้องอาศัยการสนับสนุนของผู้นำ และต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่พร้อมจะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อค้นพบมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เจาะลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาในประเด็นที่ว่า

การสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ นั้น เพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรๆ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดการเรียนรู้สามารถนำประสบการณ์ที่ได้ขึ้นมา

การทดสอบแบบจำลองที่ 4: สัมประสิทธิ์เส้นทางในสมการโครงสร้าง ปรากฏผลดังสมการ (11)

$$\text{SUPPORT} = \beta_{10} \text{ CULTURE} \dots\dots\dots(11)$$

$$\text{SUPPORT} = 0.522 \text{ CULTURE} \text{***} \dots\dots\dots(12)$$

(10.160)

$$R = 0.522, R^2 = 0.273, F = 103.225, \text{Sig. } F = 0.000, \text{SEE} = 0.68731$$

หมายเหตุ ในวงเล็บ คือ ค่า t

ผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนของผู้นำขึ้นกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 27 ซึ่งให้เห็นว่าการสนับสนุนของผู้นำต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร

ข้อค้นพบมีความสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เจาะลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาในประเด็นที่ว่า

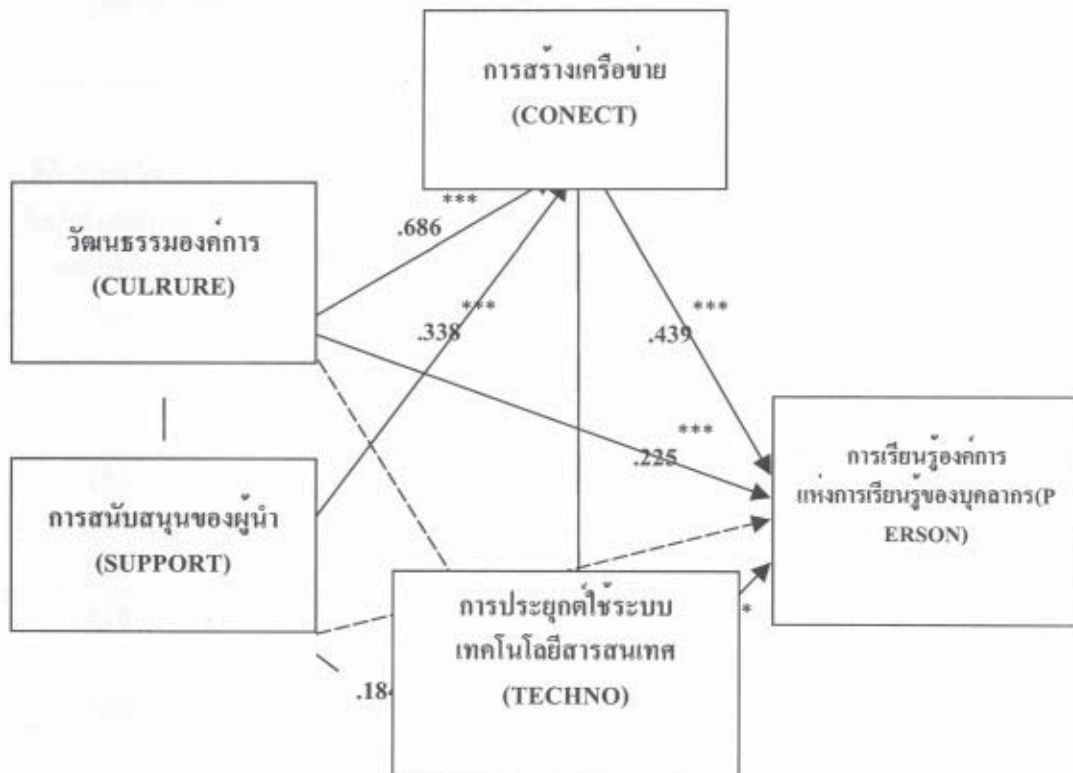
การสนับสนุนของผู้นำหากปราศจากการมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นเอกภาพภายในองค์กรนั้นแล้ว กล่าวได้ว่าบุคลากรขาด

ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถาบันการพลศึกษาต่อไป นอกจากนี้บุคลากรได้เปิดโลกทัศน์ทางความคิดใหม่ๆ สามารถนำแนวคิดใหม่มาร่วมพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยเฉพาะเรื่องการสนับสนุนของผู้นำ และเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องมีความพยายามในที่จะคิดหาแนวทางให้ได้ แน่น 2 เรื่องดังกล่าวก่อน ส่วนที่เหลือก็เป็นเรื่องที่ต้องนำมาเสริม

อย่างไรก็ตามการที่ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของการสร้างเครือข่ายได้มาก แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนของผู้นำมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งตรงตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้

จิตสำนึกในการทำงานตามสถานะของตน รวมถึงไม่มีการยอมรับ และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรร่วมกันด้วยแล้ว การสนับสนุนของผู้นำก็ไม่สำคัญ ฉะนั้น การมีวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีการเรียนรู้ มีความผูกพันรักองค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

อย่างไรก็ตามการที่ตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของการสนับสนุนของผู้นำได้นั้น แสดงให้เห็นว่าการวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งตรงตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้



ภาพ 1 เส้นทางการสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

จากภาพเส้นทางการสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร สร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรขึ้นอยู่กับ

การสร้างเครือข่ายยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร และในที่สุดท้ายยังพบว่าวัฒนธรรมของผู้นำขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งนำมาเขียนเป็นตารางแสดงผลทางตรงและทางอ้อมเชิงสาเหตุได้ดังที่เสนอไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 ผลของตัวแปรอิสระทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร

ตัวแปร	อิทธิพล	ตัวแปรอิสระ		ตัวแปรตาม	
		องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร	การสนับสนุนของผู้นำ	การสร้างเครือข่าย	การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
วัฒนธรรมองค์การ	ทางตรง	.225	.522	.686	-
	ทางอ้อม	.480	-	.176	-
	ผลรวม	.705	.522	.862	-
การสนับสนุนของผู้นำ	ทางตรง	-	-	.338	.184
	ทางอ้อม	.449	-	-	.209
	ผลรวม	.449	-	.338	.393
การสร้างเครือข่าย	ทางตรง	.439	-	-	.618
	ทางอ้อม	.472	-	-	-
	ผลรวม	.911	-	-	.618
การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ทางตรง	.764	-	-	-
	ทางอ้อม	-	-	-	-
	ผลรวม	.764	-	-	-

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลทางตรงต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีมีผลทางตรงมากที่สุด นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนของผู้นำ และการสร้างเครือข่ายยังมีผลทางอ้อมต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีผลทางอ้อมต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมากที่สุด เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งหมด พบว่า การสร้างเครือข่ายมีความอิทธิพลมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การสรุปข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ ผู้วิจัยขอรายงานข้อค้นพบตามสมมติฐานของการวิจัยทั้ง 4 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: การเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนของผู้นำ การสร้างเครือข่าย และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการวิเคราะห์พบว่า การเรียนรู้ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับ (1) วัฒนธรรมองค์การ (2) การสร้างเครือข่าย และ (3) การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การอภิปรายผล: ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากการวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญเรื่อง การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการที่บุคลากรภายในองค์กรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านต่าง ๆ ได้ดี จะก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสาร การประสานงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพดีต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่จะสร้างเครือข่ายที่อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เนื่องจากการสร้างเครือข่ายจะเป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่นได้ หากองค์กรขาดการสนับสนุนของผู้มาแล้ว ก็เปรียบเสมือนเรือขาดหางเสือ ในส่วนสุดท้ายยังพบว่า การสนับสนุนของผู้ไม่ขึ้นต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร เนื่องจากการผู้ไม่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจนยังผลให้การสนับสนุนของผู้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2: การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนของผู้ และ การสร้างเครือข่าย

จากการวิเคราะห์พบว่า การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้นอยู่กับ (1) การสนับสนุนของผู้ และ (2) การสร้างเครือข่าย

การอภิปรายผล: ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้ เพราะการที่ผู้ที่มีนโยบายที่ดีในการสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีจะทำให้บุคลากรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ เพราะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมในงานต่าง ๆ ภายในองค์กร จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้มากขึ้นในเวลาที่เหมาะสม

นอกจากนี้การที่บุคลากรในองค์กรมีเครือข่ายระหว่างองค์กร สามารถที่จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารได้ สะดวกรวดเร็ว นั้นเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ และสามารถ ใช้เทคโนโลยีได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นยังส่งผลให้การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ มีความเหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หากแต่การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีในองค์กรไม่ขึ้นต่อวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากรวมวัฒนธรรมภายในองค์กรของการเรียนรู้ในสถาบันการพลศึกษาบุคลากรส่วนมากยังคงกลัวกับการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีในปัจจุบันยังยึดติดกับแนวความคิดเดิม ๆ และยังมีแนวความคิดที่ว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ยาก ทำให้เป็นอุปสรรคในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยี

สมมติฐานที่ 3: การสร้างเครือข่ายขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนของผู้ จากวิเคราะห์พบว่า การสร้างเครือข่ายขึ้นอยู่กับ (1) วัฒนธรรมองค์กร และ (2) การสนับสนุนของผู้

การอภิปรายผล: ผลการศึกษาการสร้างเครือข่าย พบว่า การสร้างเครือข่าย ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนของผู้นำ เนื่องจากการสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนของผู้นำ เพราะการที่ผู้บริหารมีนโยบายในการสร้างร่วมมือกับองค์การอื่นนั้น ยังผลให้บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และเพิ่มทักษะจากการประสานความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการวิจัย การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนทางวิชาการ นวัตกรรมทางวิชาการและข้อมูลสารสนเทศการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการศึกษาดูงาน นอกจากนี้การมีวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรมีความเป็นนักวิชาการซึ่งมีบทบาทหนึ่งที่สำคัญมาก เพราะการสร้างเครือข่ายต้องอาศัยการติดต่อสัมพันธ์ในฐานะนักพัฒนาองค์การที่นอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานหน้าที่หลัก เพื่อที่จะสรรหา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีคุณภาพขององค์การ โดยที่ผู้บริหารถือเป็นภารกิจด้านการพัฒนาองค์การเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้บุคลากรยังต้องมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยิ่งวัฒนธรรมองค์การมีความเข้มแข็ง บุคลากรในองค์การก็จะเกิดพฤติกรรมที่แนบแน่นและเกิดจิตวิญญาณที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกัน การที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การถือได้ว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวบุคลากรกับองค์การเพราะการสร้างเครือข่ายจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ และผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์การเพื่อที่จะสามารถสร้างร่วมมือสร้างเครือข่ายที่ดีให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 4: การสนับสนุนของผู้นำขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ

จากการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนของผู้นำขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ

การอภิปรายผล: ผลการศึกษาการสนับสนุนของผู้นำ พบว่า การสนับสนุนของผู้นำขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากการที่องค์การจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งการมีอิสระที่จะการเรียนรู้นั้นยังผลให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ และการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญที่เป็นประพหุติสม่าเสมอจนทำให้เกิดการทำงานที่มีความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในองค์การเกิดขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และการประเมินนี้จะต้องมีเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การเพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งการสนับสนุนของผู้นำจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าวัฒนธรรมองค์การจะมีประโยชน์ในหลายเรื่อง แต่หากวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ก็อาจก่อให้เกิดอุปสรรคต่างๆแก่องค์การได้ เนื่องจากเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะจะเป็นวิถีปฏิบัติที่คุ้นเคยและเคยชิน การเปลี่ยนแปลงอะไรที่เปลี่ยนไปจากวัฒนธรรมเดิมก็อาจทำได้ยาก เนื่องจากจะเกิดการต่อต้าน คัดค้านหรือ

ขัดขวางไม่ร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อความแตกต่างในมุมมองใหม่ ๆ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเดียวกัน มักจะคิดอะไรที่เหมือนกัน โดยไม่คิดอะไรนอกกรอบหรือแตกต่างไปจากวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจทำให้องค์การสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน เพราะไม่มีการคิดอะไรใหม่ ๆ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการสนับสนุนของผู้นำนี้เอง จึงเกิดเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเสียใหม่ให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยไว้ 3 ประเด็นคือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ และข้อเสนอสำหรับสถาบันการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาครั้งนี้ มุ่งหวังเพื่อให้สถาบันการศึกษาได้นำข้อค้นพบที่เกี่ยวกับแนวทางดังกล่าวเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องทำการศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรโดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเข้าใจ

และสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเข้ารับการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ปริญญาโท/เอก ในสาขาที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อได้กลับมาพัฒนาสถาบันการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาเพิ่มเติมในกรอบแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะในเชิงวิชาการให้มีการศึกษาขยายผลต่อเนื่องในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 นักวิจัยต้องเพิ่มการทำวิจัยหรือค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลของวัฒนธรรมองค์กรในด้านอื่น ๆ เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยให้คำนึงถึงมาตรฐานวัดเชิงจิตวิสัย ที่กล่าวถึงกระบวนการที่นำมาใช้จริงและมาตรฐานวัดเชิงจิตวิสัยที่เป็นการแสดงความคิดเห็น

2.2 นักวิจัยต้องศึกษาด้านสภาวะจิตวิสัยเชิงวิทยาศาสตร์ในกระบวนการของการสร้างเครือข่ายด้วยวิธีวิทยาคิว (Q Methodology) เพราะจะสามารถแสดงให้เห็นคุณสมบัติของสิ่งนั้น ๆ ได้เป็นเอกเทศในจำนวนที่ไม่มาก เพื่อจำแนกพฤติกรรมเชิงจิตวิทยา ให้เกิดความหลากหลายเป็นการเพิ่มเนื้อหาสาระเชิงวิชาการในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างในด้านการวิเคราะห์และการประมวลผล

3. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ผลการวิจัยครั้งนี้ถือเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อนำไปสู่การศึกษาสิ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ด้านวิชาการ รวมทั้งการได้มาซึ่งองค์ความรู้และข้อยืนยันที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

3.1 อธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องหาความรู้เพิ่มเติม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเทคนิคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในการประยุกต์ใช้กับการ พัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

3.2 อธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญใน ระบบและกลไกในการสร้างเครือข่ายให้มีความ ชัดเจน ตลอดจนต้องมีการกำหนดการวางแผน

ให้มีการติดตามผลประเมินและปรับปรุงที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายเพื่อให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3.3 อธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญใน ระบบและกลไกในการสร้างเครือข่ายให้มีความ ชัดเจน ตลอดจนต้องมีการกำหนดการวางแผน ให้มีการติดตามผลประเมินและปรับปรุงที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายเพื่อให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จำเริญ จิตรหลัง. (2549). ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 17(2), 201-219.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2548). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประภัสสร บุญมี. (2547). การพัฒนาองค์กร. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรักษ์. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : แชนท์ไฟร์ พรินติ้ง.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพมหานคร: อริยชน จำกัด.
- สมพงษ์ ชาตะวิลี. (2551). นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี. สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- สถาบันการพลศึกษา. (2550). ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๕). กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- สถาบันการพลศึกษา (2551). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปี 2550. สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1996). The global learning organization. New York.
- Molnar, W. (2009). Learning organizations: personal mastery. Retrieved March 7, 2009, from <http://www.scribd.com/doc/General-Systems-Education>
- Naddaff, M. (2008). Organizational behavior. Retrieved January 24, 2009, from <http://www.extension.harvard.edu/2007-08/obhrel.pdf>
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the Learning organization. New York: Doubleday-Currency.
- Weick, K. (2005). The nontraditional quality of organizational learning. Organizational Science.