



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Influence of Transformational Leadership of Faculty Executives Relating to the Learning Organisation

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (Aphisit Kunnaworapanya)¹ กมลพร สอนศรี (Gamolporn Sonsri)² สมบูรณ์ ศิริสร
หิรัญ (Somboon Sirisunhirun)³ ภัทร พลอยแหวน (Phut Ploywan)⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 249 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ตำแหน่ง การศึกษา ประเภทของบุคลากร และประเภทของผู้ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า มีปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถรวมพยากรณ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.646 ค่าประสิทธิภาพการทำนายเท่ากับ 0.418 สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 41.80 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ เท่ากับ 77.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสร้างสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' = 77.892 + 1.055 (X_3) + 0.741 (X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' = 0.378 (X_3) + 0.290 (X_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้

1 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) มหาวิทยาลัยมหิดล

aphisit.kun@mahidol.ac.th

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล gamolpom.son@mahidol.ac.th

3 รองศาสตราจารย์ ประจำคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล somboon.sir@mahidol.ac.th

4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล phut.plo@mahidol.ac.th



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this research aimed to 1) study transformational leadership of the executives and learning organization conditions, 2) compare the condition of learning organization towards personal factors and 3) study the influences of transformational leadership condition of the executives towards learning organization. Self-administered questionnaires were developed and used to collect opinion data from 249 samples which were staff members of the Faculty of Science, Mahidol University. Descriptive and inferential statistics were used to analyse dataset, consisted of frequency, mean, percentile and standard deviation, t-test, F-test, LSD and Stepwise Multiple Regression were also used to examine transformational leadership condition that influences learning organization at 0.05 determined statistical significance. The research revealed that transformational leadership of the faculty executives and learning organization conditions appeared at a high level for both in overall and each component. It was found that the different personal factors consisting of genders, positions and education backgrounds together with types of personnel sector, type of positions and host-department/unit had not different condition in learning organization. Different age groups and working period factors had different condition in learning organization at the statistical significance 0.05. The research also found that component factors of the transformational leadership of the executives influenced the learning organization condition, significantly predicted the equations. These factors were consisted of Intellectual stimulation (X_3) and Inspirational motivation (X_2). The test of Multiple Correlation Coefficients was 0.646 and Coefficient of Determination was 0.418 which were jointly determined the learning organization condition (41.80 %). Constant value of regression equation was 77.89 at the determined statistical significance 0.05. The equation can be created as follows:

$$\text{Regression equation} \quad Y' = 77.892 + 1.055 (X_3) + 0.741 (X_2)$$

$$\text{Standard equation} \quad Z' = 0.378 (X_3) + 0.290 (X_2)$$

Keywords: Transformational leadership, Learning organization



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และอยู่ในยุคที่กำลังเปลี่ยนผ่าน จากสังคมที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้ หรือสังคมฐานความรู้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องและสอดคล้อง เพื่อให้อัตนต่อการเปลี่ยนแปลง กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ องค์การจำนวนไม่น้อยที่ต้องล้มเหลว เพราะขาดการเปลี่ยนแปลง และมีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรู้เท่าทันเหตุการณ์แล้ว ความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารก็จำเป็นว่ามีความสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือ ความสมัครสมาน สามัคคี และความศรัทธาของผู้ปฏิบัติงาน ดังที่เมธี ปิณฑนันทน์ (2536:22) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์การจะต้องมีบทบาทในการนำทางและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามานำมาใช้ในการเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รวมทั้ง มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

มหาวิทยาลัยมหิดล มีวิสัยทัศน์ในการมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก หนึ่งในเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการบรรลุวิสัยทัศน์ คือ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นองค์การที่มีทักษะในการได้มาซึ่งความรู้ การส่งผ่านความรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงโดยมหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ การหล่อหลอมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ จิตความสามารถ และยกระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์การต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับภาวะโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้ ซึ่งหมายถึง สารสนเทศผนวกกับทักษะประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์การ ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์การ ในการบริหารความสำเร็จจำเป็นต้องขยายผลจากการทำให้วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความกระตือรือร้นขององค์การในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ขึ้นกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ ผู้นำองค์การถือเป็นบุคคลหลักที่จะกำหนดนโยบายและพยายามผลักดันนโยบายให้องค์การของตนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับภายในองค์การที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง นอกจากเรื่องของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แล้ว ยังต้องมีการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อจะเปลี่ยนแปลงความพยายาม ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิด



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

การตระหนักในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรพร้อมกับมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นศักยภาพของตนเอง และใช้ศักยภาพนั้นออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรและสังคมตามที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีด้วย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวัดคุณลักษณะและองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ หรือ 4I ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของ Bas & Avolio จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ในการประเมินความก้าวหน้าและความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวัดคุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัญหาการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับใด
2. ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ในอนาคตอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองและพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อบ่มบ่มผู้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการมหาวิทยาลัย สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

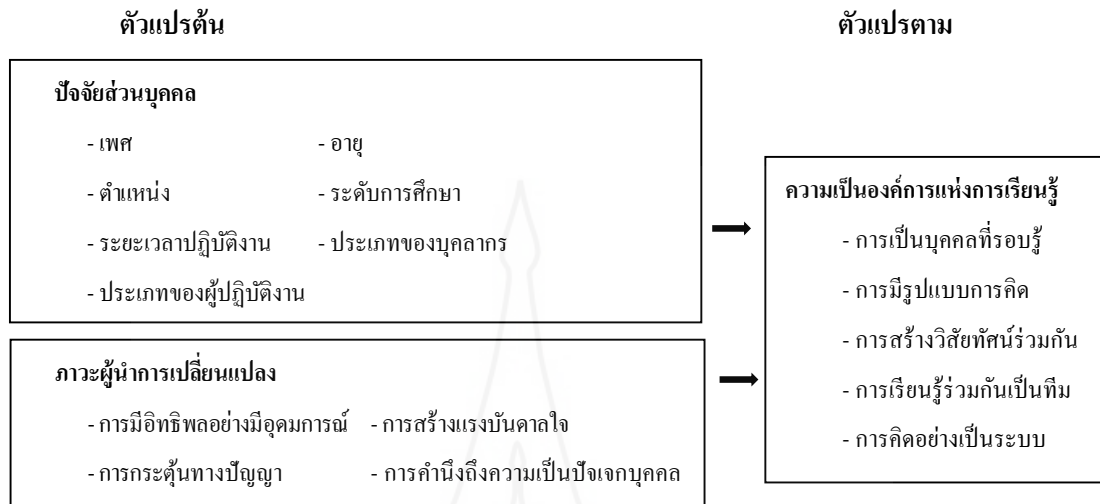
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 658 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 249 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก (Senge, 1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (2) ด้านการมีรูปแบบการคิด (3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2557

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 658 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 249 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ระดับความเชื่อมั่น 95% ให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 แล้วหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 249 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของภาควิชา/งานด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มก่อน แล้วจึงสุ่มในแต่ละกลุ่มพวกออกมาอีกครั้ง โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับโครงสร้าง โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก (Senge, 1990) เพื่อมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของผู้ปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปรคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปรความข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก (Senge, 1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีรูปแบบการคิด 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยขอให้ท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ คือ (1) การทดสอบความเที่ยง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบหาความถูกต้องและความเที่ยงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และ (2) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะเภสัชศาสตร์ เนื่องจากมีพันธกิจใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

แบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน คือ (1) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือส่งถึงคณบดีคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด (2) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำหนังสือส่งถึงคณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม (3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม พร้อมด้วยเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยไปแจกให้กับผู้ประสานงานตามภาควิชา/งาน ตามจำนวนที่สุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กรอกแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด (4) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 249 ชุด คิดเป็น 100% และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (*t*-test) และทดสอบค่าเอฟ (*F*-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในครั้งนี้ มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 39.51 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 65 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อยู่ในกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.96 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 38 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ และเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

2. ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ผลการวิจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีรูปแบบการคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกัน เพื่อป้องกันปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) วิเคราะห์โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่า 4.08 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเส้น (Multicollinearity)

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.646 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.418 หมายความว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ได้ร้อยละ 41.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 77.892 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 77.892 + 1.055 (X_3) + 0.741 (X_2)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z' = 0.378 (X_3) + 0.290 (X_2)$$

7. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น อุทิศตน ห่มเหเพื่อความสำเร็จของงาน ใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้กำลังใจเมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ มีการยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเชื่อมั่นว่าผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2) ผู้บริหารควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และพร้อมชี้แนะผู้ได้บังคับบัญชาให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของวิธีการและแนวทางการปฏิบัติงานที่ท้าทาย

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการประชุม สัมมนา พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จัดระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ความรู้ เพื่อนำไปสู่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบการติดตามข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำไปสู่การปรับทิศทางการดำเนินงาน ร่วมกัน และมีระบบการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาในภาพรวมอย่างทั่วถึง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นผู้ปฏิบัติตน โดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส สร้างความศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลทั่วไป พร้อมแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยม เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความมั่นใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นพวกเดียวกัน โดยอาศัยวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ร่วมกัน แสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ด้วยความกระตือรือร้น สร้างค่านิยมภายในองค์กรในเรื่องของการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความตั้งใจ และเห็นคุณค่า



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ของตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานจะสามารถหาวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความมุ่งมั่น และเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของวิธีการ หรือแนวทางการปฏิบัติใหม่ๆ ที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จในอนาคตของงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาาร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสงสัยใฝ่รู้และพยายามสร้างข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้บริหารจะชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่นั้นคืออะไร และชี้แจงถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนามหาวิทยาลัยได้ เพื่อหาทางร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และมีการให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ปฏิบัติงานแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการเกิดปัญหาคือสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย และพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยการส่งให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง และสามารถนำความรู้มาพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติให้สำเร็จละ่วงตามต้องการ ได้ตั้งวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารมีการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินคูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว มีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ และดูแลผู้ปฏิบัติงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยเหลือให้ก้าวหน้าในสายอาชีพที่รับผิดชอบ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิธร จำปีมาย (2556 : 115-125) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

2. ผลการวิจัยระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการมีรูปแบบการคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นบุคคลที่เปิดกว้าง ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อการพัฒนา และมีการนำปัญหาจากการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์วิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีวิธีการพิจารณาทบทวนการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ก่อนที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันเป็นทีม ทำให้มีความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดความรัก ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และคณะวิทยาศาสตร์ยังส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือศึกษาด้วยตนเอง ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีรูปแบบการคิด มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ แนวคิด ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาหาความรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้และพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนา สร้างนิสัยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ไปเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ขอมรับความจริง มีจิตใจที่เจริญ โดยผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานถือเป็นมิติที่เกิดจากการฝึกฝนเพื่อสร้างให้เกิดวินัย และมีการปรับปรุงมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง

2.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และยังส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ เป็นการรวมพลังของผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เกิดเป็นความคิดร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีการสนทนา และอภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นการนำเอาวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาพูดคุยแลกเปลี่ยนมุมมองและหาข้อสรุปร่วมกัน

2.4 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ระบบประกันคุณภาพ และระบบการติดตามข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจใน



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงาน มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมคิดวิเคราะห์และการปรับเปลี่ยนงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานของตนเองตามกระบวนการที่เป็นระบบ การคิดอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานนั้น จึงมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากการบูรณาการ มีลักษณะเป็นสหวิทยา เกิดรอบความรู้ใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความกระจ่าง ในความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง

2.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดโอกาสให้ทุกคนภายในองค์กรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนเกิดความคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และมีความสามารถในการปรับกระบวนการคิด การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของผู้ปฏิบัติงานที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน เมื่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อสารให้รับรู้กันทุกระดับ และซึมซาบลงไปในความคิดของทุกคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิธร จำเริญ (2556 : 115-125) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุคคลที่รอบรู้และด้านรูปแบบวิธีความคิด

3. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์และอายุที่แตกต่างกันนั้น บ่งบอกถึงการเรียนรู้ต่างๆ และการสั่งสมองค์ความรู้ต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์การเรียนรู้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมามีทั้งที่เป็นความรู้ภายใน (Tacit Knowledge) และความรู้ภายนอก (Explicit Knowledge) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจจะยังไม่มีประสบการณ์การเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรเท่ากับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าย่อมสะสมประสบการณ์การเรียนรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ในองค์การมากกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุมณฑา ทาโยโก (2557 : 108-133) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทดสอบโดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่า 4.08 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และตัวแปรความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะอยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานกิจการขององค์กรให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถไปในระดับที่สูงขึ้น สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลธิชา อนันต์นวิ (2554 : 139-153) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 2 ด้าน สามารถรวมพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.646 ค่าประสิทธิภาพการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.418 หมายความว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ได้ร้อยละ 41.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 77.892 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ คือ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 77.892 + 1.055 (X_3) + 0.741 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.378 (X_3) + 0.290 (X_2)$



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

จากผลการวิจัย พบว่า ค่าประสิทธิภาพการทำงาน (R^2) เท่ากับ 0.418 อาจเป็นเพราะการวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล จึงอาจมีความคลาดเคลื่อนทั้งตัวของข้อคำถามและตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้ง ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ยังไม่ได้สอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการที่ผู้บริหารทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารก็จะกล่าวคำยกย่อง ชมเชยในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ และผู้บริหารยังให้ความสำคัญในแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งยังให้การสนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ๆ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ของทีมและปฏิบัติงานร่วมกันของทีมในองค์กร นำไปสู่แนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เช่น การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันภายในทีม การเสนอความคิดเห็นหรือการตั้งสมมติฐานเพื่อให้ทีมงานนั้นร่วมกันตรวจสอบและค้นหาความจริงในสมมติฐานนั้นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิดใหม่หรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกและข้อสรุปของแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพียงหนึ่งเดียว ส่งผลให้การดำเนินงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ไม่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารดังกล่าวเป็นลักษณะหรือวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปตามปกติของผู้บริหาร อีกทั้ง ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้และเข้าใจตรงกัน ทั้งในด้านแนวคิดและวิธีการปฏิบัติ จึงทำให้ไม่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นผู้นำที่กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงทำให้คณะวิทยาศาสตร์เกิดความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศศิธร จำปามา (2556 : 115-125) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y'(\text{tot}) = 0.350 + 0.360 (X_4) + 0.356 (X_3) + 0.139 (X_1)$



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5
The 5th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ มีการประชุม สัมมนา พัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ และจัดให้ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบการติดตามข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปสู่การปรับทิศทางการ ดำเนินงานร่วมกัน มีระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

1.3 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนเพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

1.4 ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม และรวมพลัง แก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น

1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น อุทิศตน พยายาม เพื่อความสำเร็จของงาน และควรสร้างค่านิยมในองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

1.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองโลกในแง่ดี โดยใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นการให้ กำลังใจ และควรจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจว่างานที่เขาทำเป็นสิ่งสำคัญต่อพันธกิจขององค์กร

1.7 ผู้บริหารควรให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน โดยการยกย่อง ชมเชยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และให้กำลังใจเมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ และควรชี้แนะผู้ปฏิบัติงานให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของวิธีการ/แนวทางการปฏิบัติงานที่ท้าทาย

1.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยร่วมมือกัน ในการแก้ปัญหา พร้อมกับใช้เหตุผลและข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหา มากกว่าใช้จิตสำนึก และรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่ เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย

2.9 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแนวคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน และแสดงแนวคิดให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเชิงรุก

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรจัดระบบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน จัดระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดระบบการพัฒนาและติดตามผลให้รู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนา อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์หาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ

และให้ความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารให้มีทักษะในการมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

2.2 ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรคำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นตามศักยภาพและย่อมส่งผลต่อองค์กร และผู้บริหารควรได้รับการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากยิ่งขึ้นและมีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ หรือส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือด้านอื่นๆ เพื่อพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2.3 ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และควรให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานโดยการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์จากผู้ปฏิบัติงานทุกคนเข้าด้วยกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

2.5 ถึงแม้ว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จะอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการรักษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานไว้ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะต้องให้ความสำคัญต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะถือว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

2.6 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ควรที่จะรักษาและร่วมกันพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อส่งผลให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานมีมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการธำรงรักษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลไว้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). แผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2555-2559 (ฉบับปรับปรุงปี 2556). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชลธิชา อนันต์นาวี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรชัย ขุนคงมี และคณะ. (2553). การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภาดารา แควน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมในอำเภอเมืองลำปาง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ลำปาง. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2555-2559. นครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เมธิปดิน ชนานนท์. (2536). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร. เอส ดี เพรส การพิมพ์.
- ศศิธร จำปามาย. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สิรินธรา คงอ้วน. (2552). การจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมณฑา ทายูโก. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. ครุศาสตร-มหาบัณฑิต. ยะลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. California : Sage.
- Senge, Peter M. (1990). The fifth discipline : The art and practice of the learning organization. New York : Doubleday.