

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครูศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ และศึกษาปัจจัยที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอน และพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ จำนวน 175 คน จากประชากรทั้งสิ้น 320 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค ได้ .95, .97 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของอธิการบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครูศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสนใจ ด้านการสร้างความคล้อยตามและการกระตือรือร้นในการใช้ปัญญา
2. วัฒนธรรมองค์กรวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครูศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลาย และ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย ยกเว้นด้านการให้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง
3. องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครูศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ย

มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

4. ภาวะผู้นำของอธิการบดี วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำของอธิการบดีและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ (X_7) ด้านการยอมรับ (X_{11}) ด้านความหลากหลาย (X_{14}) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านกระตุนการใช้ปัญญา (X_9) และวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_8) สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Y}$) ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ร้อยละ 62.50 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดังนี้

$$\hat{Y} = .969 + .196(X_7) + .131(X_{11}) + .156(X_{14}) + .125(X_9) + .126(X_8)$$

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของอธิการบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความเสนาหา ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อธิการบดีเป็นผู้บริหารของวิทยาลัยมีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การแสดงพฤติกรรมเหมาะสม การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้บุคคลซึ่งอยู่ใกล้ชิดไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่าอธิการบดีได้ดำเนินการบริหารด้วยความมีประสิทธิภาพ และแสดงการมีบุคลิกภาพที่น่าประทับใจออกมาสูงในภาวะผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดภาวะวิกฤต โดยสามารถแก้ไขปัญหาลูกข่ายหรือเหตุการณ์นั้นให้คล่องไปด้วยดี และสามารถส่งเสริมการปฏิบัติของผู้ตามและทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การดีขึ้น (Bass, 1985) อธิการบดีสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน เชื่อถือว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำ การกระตุ้นการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ตระหนักถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่

จะร่วมกันแก้ปัญหา และสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ (Marriner-Tomey, 1993) สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งการต์ รอดเรือง (2546) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครูสายปฏิบัติการ สอน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มนัส ญาดิเจริญ (2544) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม โรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอเมืองจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดตามการรับรู้ ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศสาขารัฐประชาชนจีน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลาย และด้านความรู้สึกละเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย ยกเว้นด้านการให้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของอาจารย์มีคุณภาพและมาตรฐาน และ เห็นคุณค่าของความหลากหลาย มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ มีทักษะในอาชีพ ทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกละเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ วิทยาลัยมีวัฒนธรรมองค์การที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก บุคลากรซึ่งเป็นคณาจารย์มีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งยังทิศทาง เดียวกัน ถือว่าวิทยาลัยมีคุณภาพสำคัญเป็นสิ่งที่จำเป็น การสร้างวัฒนธรรมองค์การซึ่งสนับสนุน กระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ คือ กลยุทธ์หนึ่ง ในการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (บัณจิต เพ็ชรประพันธ์กุล, 2540) สอดคล้องกับงานวิจัย ของเจริญวิเศษ สมพงษ์ธรรม (2548) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2547) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยคุรุศาสตร์ยุन्नาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในวิทยาลัยมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในด้านเหตุการณ์ในปัจจุบัน ข่าวสาร สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อมรอบตัว การสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำหลักองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุ เดชะรินทร์ (2541, หน้า 23-46) ที่ได้กล่าวว่า องค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์การ และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ นอกจากนั้นในงานวิจัยของ ธนรดา อินเทียะ (2540) ยังกล่าวว่า การเรียนรู้เป็นหัวใจของความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง และวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษายู่ในระดับมาก

4. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .63$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ที่ต้องพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง อธิการบดีจะมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความสำคัญของงาน มีความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นอธิการบดีจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม โดยบุคคลลักษณะและความสามารถมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ มอบหมายงานให้ตามความสามารถ และการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิด ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา สามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุลัดคน ปุประเสริฐ (2546)

ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .53$)

5. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .77$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้าง ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานของบุคคล กลุ่มบุคคล จนทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ จึงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีการเพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อเปลี่ยนแปลง ความรู้และประสบการณ์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2548) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาลำดับงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า อธิกรณบดีสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานหามุมต่าง ๆ และด้วยวิธีการแบบใหม่ในการแก้ไขปัญหาและสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกล้ำที่ จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ปัญหาที่องค์การเผชิญอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เบสส์ (Bass, 1985) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงจะต้องใช้สมาธิในการคิดค้นกลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญญาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์ การวางแผนปฏิบัติและประเมิน เกิดวิสัยทัศน์ แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึง โอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การ และการได้เปรียบเสียเปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การ

ศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

7. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นการสะท้อนภาพที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์การนั้น ซึ่งถ้าบุคลากรในองค์การได้รับอำนาจในการตัดสินใจ ได้รับการยอมรับ ได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ทำงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถของตนเอง ย่อมอุทิศและเสียสละเพื่อองค์การ และทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2548) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก และวัฒนธรรมองค์การในด้านความหลากหลาย คุณภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งประสงค์ขององค์การและความเอาใจใส่ดูแล สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ และด้านกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ควรให้ความสำคัญ และเสริมสร้างลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีลักษณะ 4 ประการ คือ ความสนใจ การคล้อยตาม กระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน โดยการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ศึกษาและปฏิบัติตามหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารของวิทยาลัยควรคิดค้นหาทฤษฎีและจัดกิจกรรมให้อาจารย์และพนักงานของวิทยาลัยเห็นถึงปัญญาของตนเอง โดยการวิเคราะห์ การวางแผนปฏิบัติและประเมิน เกิดวิสัยทัศน์ แล้วให้อาจารย์และพนักงานรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่วิทยาลัยเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนของวิทยาลัย และการได้เปรียบเสียเปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยอื่น ๆ และสร้างวิทยาลัยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ และด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการยอมรับ และด้านความหลากหลายเป็นทรัพยากรที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับวิทยาลัยในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งการใช้ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย ผูกพันกับวิทยาลัยและอุทิศและเสียสละให้กับงาน โดยวิทยาลัยจะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกแต่ละคนในวิทยาลัย ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์ ทำให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้สึกที่เรเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในวิทยาลัย ในด้านความไว้วางใจ โดยผู้บริหารให้โอกาสผู้ร่วมงานได้เลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่า อาจารย์และพนักงานสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารให้ความสำคัญให้การยอมรับว่า อาจารย์และพนักงานมีความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้โอกาสอาจารย์และพนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าอาจารย์และพนักงานสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี ในด้านความหลากหลาย ผู้บริหารองค์การควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในวิทยาลัย โดยรู้จักใช้อาจารย์และพนักงานในวิทยาลัยให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย จะทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลกับวิทยาลัย

3. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการให้อำนาจ และข้อเปิดโอกาสให้แก่ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่อาจารย์และพนักงานในวิทยาลัยในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แก่อาจารย์ในวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า ข้ออธิการบดีเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยควรเอาใจใส่ในความต้องการของอาจารย์และพนักงาน วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของอาจารย์และพนักงาน เป็นที่เล็งมีการติดต่อกับอาจารย์และพนักงานเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของอาจารย์และพนักงาน

5. ผลการวิจัยพบว่า ข้อบุคลากรต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของวิทยาลัยอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า วิทยาลัยควร

เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมุ่งประสงค์ของวิทยาลัย ให้อาจารย์และพนักงานทุกคนจัดทำด้วยกัน รับรู้ เข้าใจ ยอมรับและแปลความหมายได้ถูกต้อง จึงจะทำให้มุ่งประสงค์ของวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ

6. ผลการวิจัยพบว่า ข้อเชื่อว่าการตัดสินใจควรมีการคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของผู้ร่วมงานอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยควรทราบว่เมื่อใดควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทุกครั้งทีผู้บริหารให้อาจารย์กับพนักงานตัดสินใจ ผู้บริหารวิทยาลัยควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่วิทยาลัยพร้อมทั้งมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

7. ผลการวิจัยพบว่า ข้อองค์การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าอาจารย์และพนักงานมีความต้องการจะบริหารวิทยาลัย ฉะนั้น วิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้อาจารย์และพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่าง ๆ และสร้างวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย

8. ผลการวิจัยพบว่า ข้อท่านได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมและข้อวิทยาลัยมีการวางแผนงานกับวิทยาลัยอื่น ๆ อยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าวิทยาลัยควรจัดการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมให้กับอาจารย์และพนักงาน และมีการวางแผนร่วมงานกับวิทยาลัยอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมให้กว้างขวางขึ้น เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยศรีสุราษฎร์ธานี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ควรศึกษาเปรียบเทียบสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน

2. ควรมีการศึกษาถึงตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ว่าสามารถนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ ได้ประสบผลสำเร็จเพียงใด

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การติดต่อสื่อสาร ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อศึกษาหาทฤษฎีที่ดีในการปรับปรุงและนำสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

4. ควรมีการศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพ ในองค์กรที่ใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาในรายละเอียด ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University