

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา

The Relationship between Organizational Climate and Learning Organization
of Nakhon Ratchasima City Municipality's Employees

มุกดา ขวัญกลาง^{1*} ปัทมา ถนิมกาญจน์²

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Mukda Kwanklang^{1*} Patima Tanimkarn²

^{1,2}Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan

*Corresponding Author E-mail: mukda.kw@gmail.com

(Received: 21 Jan, 2020; Accepted: 7 Apr, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 250 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ เทศบาลนครนครราชสีมา

Abstract

This research aims to study the relationship between organizational climate and learning organization of Nakhon Ratchasima city municipality's employees. The sample group were 250 Nakhon Ratchasima city municipality's employees, then sampling by multi-stage random sampling and using the stratified random sampling. Data were analyzed by using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results found that the agreement level of employees in organization climate and learning organizational were at agree level. The relationship between organizational climate and learning organization of Nakhon Ratchasima city

municipality's employees test showed that the organizational climate was high level related to learning organization. They were consistent and in the same direction with statistically significance.

Keywords: Organizational Climate, Learning Organizational, Nakhon Ratchasima Municipality

บทนำ

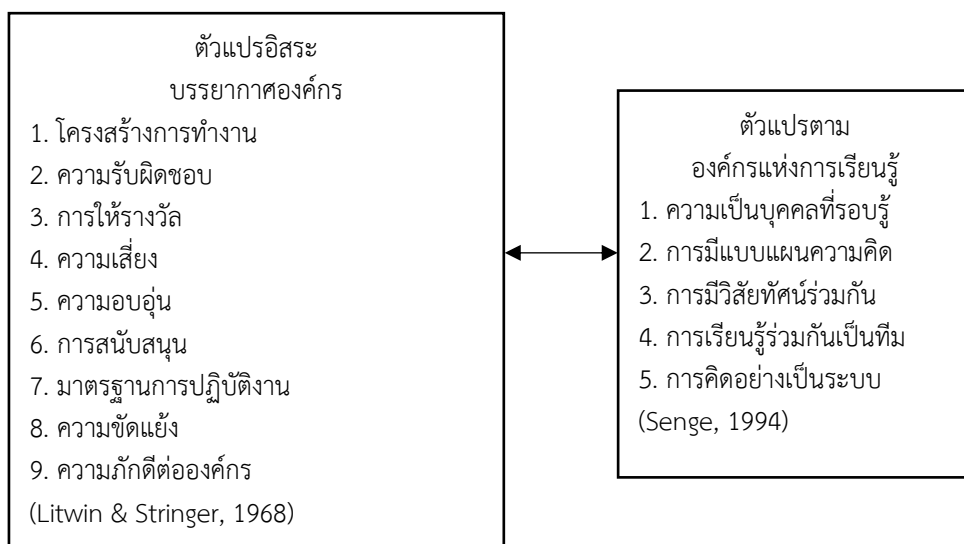
ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์รวมถึง ปัจจัยที่ก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความซับซ้อนทางเศรษฐกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งทั้งในภาครัฐและเอกชนต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานใหม่ เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจยุคใหม่ ซึ่งเป็นสังคมยุคใหม่ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งยุคข้อมูลข่าวสาร โลกแห่งภูมิปัญญา ซึ่งหมายถึง การรับรู้ การลองผิดลองถูก การคิดอย่างเป็นกระบวนการ โดยอาศัยทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ หน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพราะบุคลากรถือเป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กร (มสาร์ตัน วรรณทิพาภรณ์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคนให้มีความรู้มีทุนปัญญาที่ดีถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) นอกจากนี้บุคลากรที่ต้องมีคุณค่าแล้ว ยังต้องอาศัยบรรยากาศองค์กรที่นับเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก การเสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองรวมทั้งองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนหรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความรู้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล คือมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เทศบาลนครนครราชสีมาเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ มีภารกิจเพื่อเป็นองค์กรให้บริการประชาชน มีหน้าที่อำนวยความสะดวก พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น และเนื่องจากบุคลากรมีภาระงานที่มาก ส่งผลให้บุคลากรไม่มีเวลามากพอที่จะพัฒนาตนเอง เกิดความท้อแท้ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เทศบาลยังไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครราชสีมา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรใน

ด้านการบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ในปีงบประมาณ 2561 ประกอบด้วยจำนวน 376 คน แบ่งเป็น 9 ส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล สำนักงานคลัง สำนักงานช่าง สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานการศึกษา สำนักงานการประปา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน (แผนพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 สามารถแสดงการคำนวณได้ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553)

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{NE^2 + Z^2\sigma^2}$$

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าที่กำหนดจากค่าที่เชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

σ คือ ค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่มีค่าเท่ากับ 1

E คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{(376)(1.96)^2(1)^2}{(376)(0.05)^2 + (1.96)^2(1)^2}$$

$$n = 190 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 190 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้นจำนวนร้อยละ 30 รวมจำนวนทั้งสิ้น 250 คน เพื่อให้ได้ผลที่ครอบคลุมมากขึ้น จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ร่วมกับวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 9 ส่วนราชการตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร, 2553)

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนราชการ} = \frac{n \times n_1}{N}$$

กำหนดให้ n_1 คือ ขนาดประชากรในแต่ละส่วนราชการ
 n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของงานวิจัย
 N คือ ขนาดประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ส่วนราชการของเทศบาลนครนครราชสีมา	ขนาดประชากร ในแต่ละส่วนราชการ (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละส่วนราชการ (คน)
1. สำนักปลัดเทศบาล	78	52
2. สำนักการคลัง	49	33
3. สำนักการช่าง	69	46
4. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	53	35
5. กองวิชาการและแผนงาน	22	15
6. สำนักการศึกษา	35	23
7. สำนักการประปา	43	28

ส่วนราชการของเทศบาลนครนครราชสีมา	ขนาดประชากร ในแต่ละส่วนราชการ (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละส่วนราชการ (คน)
8. กองสวัสดิการสังคม	24	16
9. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	3	2
รวม	376	250

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาบูรณาการ โดยใช้แบบสอบถามได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความขัดแย้ง และความภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

โดยในตอน 2 และ 3 จะใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ออกเป็น 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553)

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดค่าการแปลความหมายจากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= .8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์การประเมินดังกล่าว สามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นระดับบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้แปลความหมาย ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีเก็บข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ชุด และเก็บข้อมูลทุติยภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า ตำรา เอกสารทางวิชาการบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน รวมถึงข้อมูลในระบบออนไลน์จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้วิธีประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบ ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics) ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยแปลผลของสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

ค่า r เป็น (-)	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม
ค่า r เป็น (+)	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน
ค่า r เป็น 0	หมายถึง	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่า r เป็น ± 1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า r เป็น $\pm .71$ ถึง $\pm .99$	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r เป็น ± 0.31 ถึง ± 0.70 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง
ค่า r เป็น ± 0.01 ถึง ± 0.30 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 สถานภาพสมรส จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38 อัตราเงินเดือนอยู่ที่ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา

บรรยากาศองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โครงสร้างการทำงาน	4.55	.610	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบ	4.29	.581	มากที่สุด
3. การให้รางวัล	3.99	1.312	มาก
4. ความเสี่ยง	4.24	.513	มากที่สุด
5. ความอบอุ่น	3.99	.608	มาก
6. การสนับสนุน	4.10	.655	มาก
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.07	.562	มาก
8. ความขัดแย้ง	3.75	.598	มาก
9. ความรักดีต่อองค์กร	4.23	.619	มากที่สุด
รวม	4.13	.476	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = .476) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โครงสร้างการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = .610) รองลงมาคือความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = .581) และความเสี่ยง ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = .513) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.41	.607	มากที่สุด
2. การมีแบบแผนความคิด	4.31	.618	มากที่สุด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.30	.592	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.81	.645	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.90	.566	มาก
รวม	4.15	.487	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .487) หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .607) รองลงมาคือ การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .618) และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .592) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร (X) ซึ่งมี 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน (X1) ด้านความรับผิดชอบ (X2) ด้านการให้รางวัล (X3) ด้านความเสี่ยง (X4) ด้านความอบอุ่น (X5) ด้านการสนับสนุน (X6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X7) ด้านความขัดแย้ง (X8) และด้านความภักดีต่อองค์กร (X9) กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กรทั้ง 9 ด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X
X1	1									
X2	.535**	1								
X3	.365**	.267**	1							
X4	.492**	.577**	.355**	1						
X5	.379**	.507**	.379**	.636**	1					
X6	.637**	.579**	.424**	.564**	.707**	1				
X7	.294**	.390**	.226**	.483**	.563**	.468**	1			
X8	.399**	.328**	.326**	.497**	.559**	.550**	.594**	1		
X9	.198**	.408**	.215**	.464**	.559**	.459**	.606**	.450**	1	
Y	.541**	.564**	.397**	.563**	.641**	.726**	.480**	.588**	.606**	.778**

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .778$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์กรทั้ง 9 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบรรยากาศองค์กรแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($r = .726$) และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความอบอุ่น ($r = .641$) ด้านความภักดีต่อองค์กร ($r = .606$) ด้านความขัดแย้ง ($r = .588$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = .564$) มี ด้านความเสี่ยง ($r = .563$) ด้านโครงสร้างการทำงาน ($r = .541$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = .480$) และด้านการให้รางวัล ($r = .397$) มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง

สรุปการวิจัย

สรุปผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 สถานภาพสมรส จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38 อัตราเงินเดือนอยู่ที่มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4
2. ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กรของพนักงานเทศบาลนครราชสีมา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเสี่ยงอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับมาก ด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับมาก และด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
3. ระดับความคิดเห็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครราชสีมาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นบุคคลที่รอบรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครราชสีมา พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานเทศบาลนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา สุขเปี่ยม (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับ นุชนาฏ หินอ่อน (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองและองค์กรอยู่เสมอ นอกจากนี้มีผลงานวิจัยสอดคล้องกับ อัจฉรา รักพงษ์ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชัน ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัสสาขาเมินบุรี) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากอภิปรายเป็นรายด้านตามความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรกของบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการสนับสนุนในองค์กร มีความสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากการรับรู้ถึงการได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานโดยเน้นมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Lussier (2007) ที่พบว่าการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงาน เช่น มีการสร้างขวัญและกำลังใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาที่ดี สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1994) ที่ว่าบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ และบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล บุญสิน (2555) ที่ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร โดยแต่ละองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างและรูปแบบที่เหมาะสมทั้งในเรื่องของบุคลากร พื้นฐานของทักษะความรู้ เทคโนโลยีต่าง ๆ ของคนในองค์กร

ด้านความอบอุ่นของพนักงาน เพราะ มีบรรยากาศที่เป็นมิตร ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) และ Lussier (2007) ที่พบว่า เป็นองค์กรที่พนักงานมีความคุ้นเคยกัน มีความไว้วางใจและรักใคร่ผูกพัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์กร จะไม่มีการกล่าวโทษผู้อื่นเมื่อมีการกระทำความผิดแต่จะให้อภัยใจ มีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่ว่า หากองค์กรมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในองค์กรที่ดี จะช่วยให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิต ถนอมสิงห์ (2557) ที่ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เกิดเครือข่ายที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ด้านความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพราะ บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) และ Lussier (2007) ที่กล่าวว่า เป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรที่เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะในการทำงานขององค์กรที่มีความแตกต่างจากองค์กรอย่างชัดเจน เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร และให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เป็นประจำทุกปี

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้ามาปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีการให้คำแนะนำและให้กำลังใจ สร้างความไว้วางใจให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างตัวผู้บริหารกับบุคลากรและบุคลากรกันเอง เช่น มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้จากคนในองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรด้านความจงรักภักดี โดยมีการปลูกจิตใต้สำนึกให้องค์กรเปรียบเสมือนบ้าน เมื่อพนักงานทั้งองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกันแล้ว จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าต่อองค์กร อยากที่จะให้องค์กรมีความก้าวหน้าต่อไป เช่น ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่าตนเองต้องมีแรงจูงใจมีเป้าหมายในชีวิต เพื่อให้องค์กรมีความภาคภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาให้ตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรร่วมกับแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และแรงจูงใจ เป็นต้น จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรให้ทันสมัยกับเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. ควรศึกษาบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ภาครัฐ และบริษัทเอกชน เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การศึกษาบรรยากาศองค์กรโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลในแนวกว้างมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนาศุขเปี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์. วารสารบรรณศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 6(2), 16-30.
- นุชนาฏ หินอ่อน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาเทศบาลนครนครราชสีมา. (2562). โครงสร้างอัตรากำลังและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของเทศบาล. นครราชสีมา: แผนงานเทศบาลนครนครราชสีมา.
- มสรัตน์ วรรณทิพากรณ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัท สยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวไลยอลงกรณ์.
- ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 1-22.
- สกล บุญสิน. (2555). การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 35(133), 41-66.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2562 จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- อัจฉรา รักพงษ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชัน ซิสเทม จำกัด (เทสโก้ โลตัสสาขามีนบุรี). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- Lussier, R. N. (2007). *Organizational Climate. Human Relations in Organizations: Applicational and Skill Building*. (6th ed.). New York: McGraw Hill.

Senge, P. M. (1994). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization.**
New York: Doubleday.

