

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการความหมายผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน	ค่าของการแจกแจงใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าแสดงค่าระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม เรียกว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ที่ปรับแล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ F
P	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z _Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X ₁	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
XC ₁	แทน	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
XC ₂	แทน	ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน
XC ₃	แทน	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล
XC ₄	แทน	ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ
X ₂	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้
XL ₁	แทน	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
XL ₂	แทน	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
XL ₃	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
XL ₄	แทน	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
XL ₅	แทน	ด้านการมีแบบแผนความคิด
Y ₃	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
YQ ₁	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
YQ ₂	แทน	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
YQ ₃	แทน	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
YQ ₄	แทน	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย ประเภทบุคลากร และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมเน้นทีมงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลและ วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ตอนที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย ประเภทบุคลากร และตำแหน่งหน้าที่ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n = 400)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	140	35.00
- หญิง	260	65.00
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	63	15.70
- 31-40 ปี	204	51.00
- 41-50 ปี	102	25.50
- 51 ปีขึ้นไป	31	7.80
3. สถานภาพ		
- โสด	170	42.50
- สมรส	220	55.00
- หย่า/หม้าย	10	2.50
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.30
- ระดับปริญญาตรี	178	44.50
- ระดับปริญญาโท	179	44.70
- ระดับปริญญาเอก	30	7.50
5. รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	4	1.00
- 15,000-30,000 บาท	258	64.50
- 30,001-40,000 บาท	90	22.50
- 40,001-50,000 บาท	33	8.30
- 50,001 บาท ขึ้นไป	15	3.70

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	137	34.30
- 6-10 ปี	150	37.40
- 11 ปี ขึ้นไป	113	28.30
7. สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย		
- คณะเกษตรและเทคโนโลยี	30	7.50
- คณะครุศาสตร์	32	8.00
- คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	50	12.50
- คณะวิทยาศาสตร์	15	3.70
- คณะวิศวกรรมศาสตร์	10	2.50
- บัณฑิตวิทยาลัย	1	0.30
- คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	20	5.00
- วิทยาลัยธาตุพนม	26	6.50
- วิทยาลัยการбинนานาชาติ	28	7.00
- วิทยาลัยนาหว้า	16	4.00
- วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม	16	4.00
- วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	14	3.50
- คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	5.50
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	43	10.50
- สถาบันภาษา/NPULI	7	1.70
- สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	1.30
- กองกลาง	19	4.80
- กองนโยบายและแผนงาน	7	1.70
- กองพัฒนานักศึกษา	4	1.00
- กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	6	1.50
- หน่วยตรวจสอบภายใน	1	0.30
- สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0.30

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
7. สังกัดหน่วยงาน/คณะ/วิทยาลัย		
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม	1	0.30
- สำนักประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา	2	0.50
- สำนักวารสาร	1	0.30
- สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	1	0.30
- สำนักวิทยบริการ	7	1.70
- สำนักงานประสานงานการศึกษารุงเทพฯ	2	0.50
- ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการเกษตร	4	1.00
- ศูนย์ศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	1	0.30
- หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	1	0.30
- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนมพนมพิทยพัฒน์	7	1.70
8. ประเภทบุคลากร		
- ข้าราชการ	35	8.70
- พนักงานมหาวิทยาลัย	229	57.30
- พนักงานราชการ	27	6.70
- ลูกจ้างประจำ	13	3.30
- พนักงานตามสัญญาจ้าง	94	23.50
- พนักงานจ้างเหมาตามภารกิจ	2	0.50
9. ตำแหน่งหน้าที่		
- ผู้บริหารระดับสูง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี	1	0.30
- ผู้บริหารระดับคณะ/หน่วยงาน คณบดี ผู้ช่วยคณบดี	18	4.50
รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก		
ผู้อำนวยการกอง		

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
9. ตำแหน่งหน้าที่		
- หัวหน้าสำนักงาน/หัวหน้างาน	15	3.70
- อาจารย์	171	42.70
- เจ้าหน้าที่	192	48.00
- คนงาน ยามรักษาการณ์ พนักงานขับรถ พนักงานทั่วไป	3	0.80
รวม	400	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 ส่วนมากปฏิบัติงานสังกัดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ส่วนมากเป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย
วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมเน้นทีมงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระ
เฉพาะตัวบุคคล และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ**

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
วัฒนธรรมเน้นทีมงาน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล
และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ รายละเอียดดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนมโดยภาพรวม

(n = 400)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	4.00	0.64	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน	3.94	0.69	มาก
3	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	3.99	0.68	มาก
4	ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	3.86	0.90	มาก
ภาพรวม		3.94	0.72	มาก

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
อิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{x} = 3.99$) ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน ($\bar{x} = 3.94$) และด้านวัฒนธรรม
แบบเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.86$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

(n = 400)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	องค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้ อย่างชัดเจน	4.11	0.63	มาก
2	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับใน กระบวนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	4.05	0.64	มาก
3	ท่านได้รับตำแหน่งงานและบทบาทความ รับผิดชอบที่ชัดเจน	4.09	0.69	มาก
4	องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ใน การทำงานร่วมกัน	3.93	0.74	มาก
5	องค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.89	0.83	มาก
ภาพรวม		4.00	0.64	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กร
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านมี
การกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือ ท่านได้รับตำแหน่ง
งานและบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.09$) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับ
ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.05$) องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็น
ส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.93$) และองค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้
เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{x} = 3.89$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนมด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน

(n = 400)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
6	องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.99	0.76	มาก
7	องค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเสมอ	4.06	0.70	มาก
8	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม	3.80	0.99	มาก
9	องค์กรของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงานระหว่างฝ่ายงาน	3.81	0.84	มาก
10	องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ	3.88	0.75	มาก
ภาพรวม		3.94	0.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเสมอ ($\bar{x} = 4.06$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.99$) องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ ($\bar{x} = 3.88$) องค์กรของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงานระหว่างฝ่ายงาน ($\bar{x} = 3.81$) และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนมด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล

(n = 400)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
11	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย	4.10	0.69	มาก
12	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์	3.96	0.83	มาก
13	องค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่าง ฝ่ายงานในการทำงานร่วมกันในองค์กร	3.06	1.09	ปานกลาง
14	องค์กรของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทำงาน	3.79	0.85	มาก
15	องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะใน การทำงานของบุคลากร	3.88	0.87	มาก
ภาพรวม		3.99	0.68	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กร
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือองค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.10$)
รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.96$)
องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.88$)
องค์กรของท่านให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจทำงาน ($\bar{x} = 3.79$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง คือองค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายงานในการทำงานร่วมกัน
ในองค์กร ($\bar{x} = 3.06$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนมด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

(n = 400)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
16	องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงานการกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น	3.81	1.03	มาก
17	องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว	3.79	1.04	มาก
18	องค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงาน	3.99	0.89	มาก
19	องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.84	มาก
20	ผู้นำองค์กรของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน	3.92	0.90	มาก
ภาพรวม		3.86	0.90	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือองค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.95$) ผู้นำองค์กรของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน ($\bar{x} = 3.92$) องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงานการกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น ($\bar{x} = 3.81$) และองค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ**

ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม
และการคิดอย่างเป็นระบบ รายละเอียดดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนมโดยภาพรวม

(n = 400)

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.16	0.62	มาก
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.03	0.63	มาก
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.95	0.71	มาก
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.96	0.72	มาก
5	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.96	0.57	มาก
ภาพรวม		4.01	0.65	มาก

จากตาราง 9 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{x} = 4.16$) รองลงมาคือ
ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{x} = 4.03$) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{x} = 3.96$)
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.96$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 3.95$)
ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

(n = 400)

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
21	ท่านเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.20	0.63	มาก
22	ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง	4.19	0.61	มาก
23	ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ	4.18	0.63	มาก
24	ท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี	4.07	0.74	มาก
ภาพรวม		4.16	0.65	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือท่านเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง
($\bar{x} = 4.19$) ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริง
ในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ ($\bar{x} = 4.18$) และท่านนำความก้าวหน้า
ทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี ($\bar{x} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านการมีแบบแผนความคิด

(n = 400)

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
25	ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบ หนึ่งซึ่งท่านเคยชิน	4.03	0.77	มาก
26	ท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาโดยไม่ ด่วนสรุป	4.02	0.74	มาก
27	เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาดท่านได้ไตร่ตรอง ถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง	4.04	0.74	มาก
28	ท่านได้สนับสนุนส่งเสริมและเปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.66	มาก
ภาพรวม		4.03	0.72	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือท่านได้สนับสนุนส่งเสริมและเปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาดท่านได้ไตร่ตรองถึง
สาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 4.04$) ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบ
หนึ่งซึ่งท่านเคยชิน ($\bar{x} = 4.03$) และท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา
โดยไม่ด่วนสรุป ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

(n = 400)

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
29	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิดและช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	4.04	0.74	มาก
30	บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	3.98	0.81	มาก
31	ผู้บริหารของท่านถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	3.97	0.80	มาก
32	ภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างฝ่ายงานอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.86	มาก
ภาพรวม		3.95	0.80	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิดและช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตาม
เป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับ
วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.98$)
ผู้บริหารของท่านถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการ
ปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.97$) และภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอด
ความรู้ใหม่ระหว่างฝ่ายงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.83$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านการเรียนรู้เป็นทีม

(n = 400)

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
33	ผู้บริหาร บุคลากรได้ร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน	3.88	0.80	มาก
34	องค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	3.82	0.95	มาก
35	ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง	4.24	0.61	มาก
36	ท่านได้รับการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.93	0.76	มาก
ภาพรวม		3.96	0.78	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าการทำงาน
โดยลำพัง ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้และ
ประสบการณ์การทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 3.93$) ผู้บริหาร บุคลากรได้ร่วมกันอภิปราย
แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$) และองค์กรของท่านเน้นการ
ทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.82$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

(n = 400)

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
37	ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลของระบบงานเพื่อให้ได้วิธีการทำงานไปถึงเป้าหมายได้	4.00	0.60	มาก
38	ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้	3.99	0.56	มาก
39	ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างระบบย่อยของส่วนงานต่าง ๆ ที่จะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	4.00	0.57	มาก
40	ท่านมีการวางแผน จัดระบบการทำงานในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อมุ่งพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยไม่แบ่งแยกพัฒนาเป็นส่วนใดส่วนหนึ่ง	3.87	0.71	มาก
ภาพรวม		3.96	0.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างระบบย่อยของส่วนงานต่าง ๆ ที่จะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลของระบบงานเพื่อให้ได้วิธีการทำงานไปถึงเป้าหมายได้ ($\bar{x} = 4.00$) ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ($\bar{x} = 3.99$) และท่านมีการวางแผน จัดระบบการทำงานในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อมุ่งพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยไม่แบ่งแยกพัฒนาเป็นส่วนใดส่วนหนึ่ง ($\bar{x} = 3.87$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงานและโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
นครพนม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มี
ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสใน
การใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล รายละเอียดดังตาราง 15-19

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมโดยภาพรวม

(n = 400)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.77	0.80	มาก
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.82	0.76	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.82	0.81	มาก
4	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของ บุคคล	3.87	0.71	มาก
ภาพรวม		3.82	0.77	มาก

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
นครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด
ความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความ
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.82$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
($\bar{x} = 3.82$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
(n = 400)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
41	ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็น ธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.78	0.75	มาก
42	ท่านได้รับเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับ คุณวุฒิ และความรู้ความสามารถของท่าน	3.79	0.75	มาก
43	เมื่อพิจารณาในภาพรวมเงินเดือนและสวัสดิการที่ ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสม	3.77	0.80	มาก
44	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัด สวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.75	0.90	มาก
ภาพรวม		3.77	0.80	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านได้รับเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับ
คุณวุฒิ และความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.79$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ
ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาในภาพรวมเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและ
เหมาะสม ($\bar{x} = 3.77$) และหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการให้กับ
บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ

(n = 400)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
45	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม แก่การทำงาน	3.89	0.66	มาก
46	สถานที่ทำงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.78	0.77	มาก
47	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีสภาวะแวดล้อมที่ ก่อให้เกิดอันตรายและส่งผลเสียต่อสุขภาพ	3.82	0.73	มาก
48	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สุขภาพ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การตรวจ สุขภาพประจำปีของบุคลากร	3.81	0.90	มาก
ภาพรวม		3.82	0.76	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านไม่มีสภาวะแวดล้อมที่ก่อให้เกิดอันตรายและส่งผลเสียต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.82$) สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร ($\bar{x} = 3.81$) และสถานที่ทำงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{x} = 3.78$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n = 400)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
49	ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดหลักแก่ ครอบครัวได้อย่างดี	3.87	0.81	มาก
50	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วย ความยุติธรรม	3.83	0.83	มาก
51	หน่วยงานของท่านมีโครงการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.92	0.76	มาก
52	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.69	0.87	มาก
ภาพรวม		3.82	0.81	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือหน่วยงานของท่านมีโครงการจัดฝึกอบรมเพิ่ม
ความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ
ลักษณะงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถยึดหลักแก่ครอบครัวได้อย่างดี ($\bar{x} = 3.87$)
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.83$)
และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 3.69$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีด
ความสามารถของบุคคล

(n = 400)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	ความหมาย
53	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ เช่น มีเครือข่ายในการฝึกอบรม	3.79	0.79	มาก
54	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดขึ้น	3.87	0.78	มาก
55	ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรอบรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.97	0.69	มาก
56	หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถ ค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.81	0.87	มาก
57	เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่าน สามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้	3.95	0.79	มาก
ภาพรวม		3.87	0.78	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรอบรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = 3.95$) ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดขึ้น ($\bar{x} = 3.87$) หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่

สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.81$) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ เช่นมีเครือข่ายในการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติหาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม รายละเอียดดังตาราง 20-21

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson correlation	Sig.	
วัฒนธรรมองค์กร	.743	.00	สูง
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	.572	.00	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน	.628	.00	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล	.638	.00	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	.747	.00	สูง
องค์กรแห่งการเรียนรู้	.539	.00	ปานกลาง
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	.440	.00	ปานกลาง
ด้านการมีแบบแผนความคิด	.528	.00	ปานกลาง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.702	.00	สูง
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	.759	.00	สูง
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	.549	.00	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและ
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .743$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเรียงจากค่าสูงไปหา
 ต่ำ พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .747$)
 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
 ($r = .638$) ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .628$)
 และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .572$)
 ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .539$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเรียงจากค่าสูง
 ไปหาต่ำ พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .759$)
 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .702$) ด้านการคิดอย่างเป็น
 ระบบมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .549$) ด้านการมีแบบแผนความคิดมี
 ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .528$) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มี
 ความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .440$)

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนมรายด้าน

ตัวแปร	B	S.E.	β	t
ค่าคงที่ (Constant)	.852	.136	-	6.282*
วัฒนธรรมองค์กร (X_1)				
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1)	.090	.041	.087	2.181*
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4)	.270	.037	.363	7.322*
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2)				
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4)	.400	.045	.428	8.970*

$R = .804$; $R^2 = .646$; $R^{2Adj} = .643$; $SEE = .404$; $F = 240.591^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์อิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนมรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (X_1) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย นครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีการ Stepwise โดยมีค่า ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .804 ซึ่งด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4) มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .428) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4) (Beta = .363) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1) (Beta = .087) โดยองค์ประกอบของตัวแปรอิสระ ทั้ง 2 ตัว มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ได้ร้อยละ 64.30 ($R^{2Adj} = .643$) และเกิดจากตัวอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ร้อยละ 35.70 จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .852 + .090 (XC_1) + .270 (XC_4) + .400 (XL_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .087 (XC_1) + .363 (XC_4) + .428 (XL_4)$$

ตอนที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

นครพนม

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ดังนี้

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) โดยองค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือ ท่านได้รับตำแหน่งงานและบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.09$) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.05$) องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.93$) และองค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{x} = 3.89$) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) โดยองค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงาน ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.95$) ผู้นำองค์กรของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน ($\bar{x} = 3.92$) องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงานการกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น ($\bar{x} = 3.81$) และองค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.79$)

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) โดยท่านเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง ($\bar{x} = 4.19$) ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ ($\bar{x} = 4.18$) และท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี ($\bar{x} = 4.07$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) โดยท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิดและช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.98$) ผู้บริหารของท่านถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.97$) และภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างฝ่ายงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.83$)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) โดยท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = 3.95$) ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดขึ้น ($\bar{x} = 3.87$) หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.81$) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ เช่น มีเครือข่ายในการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.79$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) โดยท่านได้รับเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาในภาพรวมเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.77$) และหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.75$)