

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อ
คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม และผลของการวิจัยมีสาระสำคัญ
ลำดับขั้นตอนของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 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

2. วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย
คือด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
อิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{x} = 3.99$) ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน ($\bar{x} = 3.94$)
และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.86$) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือ ท่านได้รับตำแหน่งงานและบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.09$) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.05$) องค์กรของท่านมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.93$) และองค์กรของท่านเน้นการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{x} = 3.89$)

2.2 ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านสนับสนุนให้พัฒนาผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมาเสมอ ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.99$) องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่มีผลงานคุณภาพ ($\bar{x} = 3.88$) องค์กรของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงานระหว่างฝ่ายงาน ($\bar{x} = 3.81$) และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.80$)

2.3 ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.10$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.96$) องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากร ($\bar{x} = 3.88$) องค์กรของท่านให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจทำงาน ($\bar{x} = 3.79$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือองค์กรของท่านไม่มีความขัดแย้งระหว่างฝ่ายงานในการทำงานร่วมกันในองค์กร ($\bar{x} = 3.06$)

2.4 ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือองค์กรของท่านมีผู้นำที่มีความสามารถและมีประสบการณ์การทำงาน ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.95$) ผู้นำองค์กรของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากรภายในองค์กร

ทุกคน ($\bar{x} = 3.92$) องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงานการกำกับดูแล เพื่อให้การทำงานราบรื่น ($\bar{x} = 3.81$) และองค์กรของท่านมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้อง และรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.79$)

3. 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 ($\bar{x} = 3.95$)

3.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่านซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการเพิ่มพูนศักยภาพของท่านเอง ($\bar{x} = 4.19$) ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ ($\bar{x} = 4.18$) และท่านนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ที่ท่านมี ($\bar{x} = 4.07$)

3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านได้สนับสนุนส่งเสริมและเปิดมุมมองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาและมีข้อผิดพลาดท่านได้ไตร่ตรองถึงสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 4.04$) ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบใดแบบหนึ่งซึ่งท่านเคยชิน ($\bar{x} = 4.03$) และท่านมีกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหาโดยไม่ด่วนสรุป ($\bar{x} = 4.02$)

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันคิดและช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.98$) ผู้บริหารของท่านถ่ายทอดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการ

ปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 3.97$) และภายในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ระหว่างฝ่ายงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.83$)

3.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 3.93$) ผู้บริหาร บุคลากรได้ร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{x} = 3.88$) และองค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.82$)

3.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์การทำงานระหว่างระบบย่อยของส่วนงานต่าง ๆ ที่จะทำให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลของระบบงานเพื่อให้ได้วิธีการทำงานไปถึงเป้าหมายได้ ($\bar{x} = 4.00$) ท่านสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ($\bar{x} = 3.99$) และท่านมีการวางแผนจัดระบบการทำงานในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อมุ่งพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยไม่แบ่งแยกพัฒนาเป็นส่วนใดส่วนหนึ่ง ($\bar{x} = 3.87$)

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.82$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.82$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.77$)

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านได้รับเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาในภาพรวมเงินเดือน

และสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.77$) และหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.75$)

4.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน ($\bar{x} = 3.89$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านไม่มีสภาวะแวดล้อมที่ก่อให้เกิดอันตรายและส่งผลเสียต่อสุขภาพ ($\bar{x} = 3.82$) สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร ($\bar{x} = 3.81$) และสถานที่ทำงานของท่านมีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{x} = 3.78$)

4.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือหน่วยงานของท่านมีโครงการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำให้มีความมั่นคงและสามารถยึดหลักแก่ครอบครัวได้อย่างดี ($\bar{x} = 3.87$) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.83$) และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.69$)

4.4 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ เมื่อท่านมีปัญหาก็หรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = 3.95$) ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานจัดขึ้น ($\bar{x} = 3.87$) หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.81$) และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ เช่น มีเครือข่ายในการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.79$)

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ของวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .743$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเรียงจากค่าสูงไปหาค่าต่ำ พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .747$) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัว บุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .638$) ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .628$) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .572$) ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .539$) และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยเรียงจากค่าสูงไปหาค่าต่ำ พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .759$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .702$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .549$) ด้านการมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .528$) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .440$)

5.4 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ เพื่อพยากรณ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (X_1) ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีการ Stepwise โดยมีความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .804 ซึ่งด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4) มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .428) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4) (Beta = .363) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1) (Beta = .087) โดยองค์ประกอบของตัวแปรอิสระทั้ง 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

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

6. สรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้

และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

นครพนม ผลการวิจัย พบว่า ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) 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 องค์กรของท่านมีผู้นำให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานอย่าง
สม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.95$) ผู้นำองค์กรของท่านให้ความไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากร
ภายในองค์กรทุกคน ($\bar{x} = 3.92$) องค์กรของท่านมีผู้นำลักษณะเน้นการประสานงาน
การกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น ($\bar{x} = 3.81$) และองค์กรของท่านมีระบบสื่อสาร
ภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.79$)

6.2 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัย

นครพนม ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) โดยท่านใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน
ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นอย่างจริงจัง
ในการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง ($\bar{x} = 4.19$) ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ
แหล่งเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจเสมอ ($\bar{x} = 4.18$)

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

6.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) โดยท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือ เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x} = 3.95$) 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 ($\bar{x} = 3.75$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{x} = 3.99$) ด้านวัฒนธรรมเน้นทีมงาน ($\bar{x} = 3.94$) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.86$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557, บทคัดย่อ) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสทูล พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) 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 ($\bar{x} = 3.95$) และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.82$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.82$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.77$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัชชมา ปารัตมาตย์ (2557, หน้า 47-50) เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) พบว่า พนักงานธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจสุณี เสมารักดี (2557, บทคัดย่อ) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2557, บทคัดย่อ)
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2557, บทคัดย่อ)
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
มีความสัมพันธ์ในทางบวกกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตติ กิตติเลิศไพศาล, ชาคริต ชาญชิตปรีชา,
โสภัชย์ วรวิวัฒน์ และคิวดล ยาคัล้าย (2561, บทคัดย่อ) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี
อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพล กรมทหารราบที่ 3 โดยภาพรวมและรายมี
อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
และวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร (X_1)
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1) และด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4)
และองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4)
ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ตามวิธีการ Stepwise โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .804
ซึ่งด้านการเรียนรู้เป็นทีม (XL_4) มีอิทธิพลสูงสุด ($Beta = .428$) รองลงมาคือ
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (XC_4) ($Beta = .363$) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (XC_1)
($Beta = .087$) โดยองค์ประกอบของตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์การ
เปลี่ยนแปลงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมได้ร้อยละ $64.30 (R^{2Adj} = .643)$
และเกิดจากตัวอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ร้อยละ 35.70 โดยด้านการเรียนรู้เป็นทีม

มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .428) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Beta = .363) และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Beta = .087) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัญญ์สุณี เสมารักดี (2557, บทคัดย่อ) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Patterson (1988, Abstract) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภท จะให้เกิดผลงานเฉพาะมากขึ้น ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bulent Aydin & Adnan Ceylan (2009, Abstract) เรื่อง บทบาทของวัฒนธรรมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในองค์กรซึ่งองค์กรถือได้ว่าเป็น เครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยนครพนมควรกำหนดโครงสร้างองค์กร แบ่งตำแหน่งงานและบทบาท ความรับผิดชอบ การทำงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับในกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเสนอผ่านที่ประชุมเพื่อให้บุคลากรรับทราบ และส่งเสริมให้บุคลากรเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.86$) มหาวิทยาลัยนครพนมควรเน้นเรื่องการให้คำปรึกษา ชี้แนะการทำงานและผู้นำต้องไว้วางใจในการทำงานกับบุคลากรภายในองค์กรทุกคน และเน้นเรื่องการประสานงานการกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่น และการมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครินยา เหล่าลาภะ, ชัยยนต์ เพาพาน และศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน (2559, บทคัดย่อ) เรื่อง แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$)

ควรมีการชี้แจงจัดการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.40$) ควรมอบความมั่นใจ เชื้อมั่น และให้ความไว้วางใจครู เพื่อเปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.16$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมให้บุคลากรเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างมุ่งมั่น จริงจัง เพื่อพัฒนาความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน โดยแนะนำให้บุคลากรรวบรวม ข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนตัดสินใจทำงาน เช่น การนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการความรู้ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.95$) มหาวิทยาลัยนครพนมควรจัด กิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันคิดและช่วยกันลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารจัด กิจกรรมให้บุคลากรทำกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนานันท์ โกศินานนท์ (2551, หน้า 56-62)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านการเป็น บุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.22$) อาจารย์ เจ้าหน้าที่เชื่อว่าศักยภาพ ความรู้ ความสามารถเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาและเพิ่มพูนได้มากที่สุด และควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ กำหนดไว้ เช่น จัดอบรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.08$) วิทยาลัย ราชพฤกษ์ควรจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความสามารถในการทำความเข้าใจวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนสนทนาการทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านการติดต่อสื่อสาร หรือการสนทนาอย่างต่อเนื่องในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรและ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร เวฬุวรรณ และกุหลาบ ปุริสาร (2559, บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครขอนแก่น พบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ แห่งตนโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาตนเองและทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็น ระบบ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{x} = 3.87$) ดังนั้นมหาวิทยาลัยนครพนมควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสได้ ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน เช่น การจัดให้บุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ทำงานผ่านการอภิปรายอย่างเต็มที่และ จริงจัง เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถขอคำแนะนำหรือ ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้เป็นกัลยาณมิตรในการจัดการสนทนาและ อภิปราย เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่ หน่วยงานจัดขึ้น และหน่วยงานต้องจัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว และสนับสนุนให้บุคลากร ได้พัฒนาความรู้ เช่น มีเครือข่ายในการฝึกอบรม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.77$) มหาวิทยาลัยนครพนมควรจัดระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เพียงพอให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับคุณวุฒิ และความรู้ความสามารถ และปริมาณ งานที่บุคลากรรับผิดชอบให้เกิดความยุติธรรมและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา วงษ์ธง (2558, บทคัดย่อ) เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านพัฒนาศักยภาพและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.69$) โดยนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.38$) เพิ่มเงินสวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้แก่บุคลากรอย่าง ยุติธรรมและเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม พบข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมความเป็นผู้นำ โดยเน้นเรื่องการประสานงานการกำกับดูแลเพื่อให้การทำงานราบรื่นและการมีระบบสื่อสารภายในที่ถูกต้องและรวดเร็ว

2. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยเน้นเรื่องการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. มหาวิทยาลัยนครพนมควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยปรับปรุงการจัดระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ควรส่งเสริมด้านการเรียนรู้เป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลในการปฏิบัติงาน ได้นอกเหนือจากด้านวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรใช้สถิติตัวอื่นมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ หรือจัดกลุ่มเปรียบเทียบ ระหว่างบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน ว่าวัฒนธรรมองค์กรและ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรแต่ละ ประเภท

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี