

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งสรุปสาระสำคัญและผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจำนวน 335 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) และใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้นจำแนกตามคณะวิชา (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมี 3 ตอน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของกนิศนันท์ ดีดวง. (2554 : 106-117) มาพิจารณาปรับปรุงร่วมด้วย และให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวนข้อคำถามรวม 72 ข้อ ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 70 ข้อ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ โดยเรียงตามระดับการปฏิบัติจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งในแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 :103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า มีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า มีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า มีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า มีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า มีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้/
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552 : 314)

0.90 ขึ้นไป แปลความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.70-0.89 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.69 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 แปลความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00 แปลความว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ผู้สอนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.31-0.85 (รายละเอียดดังตาราง 20-21) แล้วจึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202-204)พบว่า แบบสอบถามวินัยในการเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์คำนวณค่าสถิติ ดังนี้

3.1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 วิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204)

3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.3.1 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้วยค่าสถิติ (t-test)

3.3.4 ทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 53.90 และเป็นอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 46.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง คิดเป็นร้อยละ 57.80 และเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ คิดเป็นร้อยละ 42.20

2. วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รองลงมาคือ ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยสุด คือ ด้านความเข้าใจเชิงระบบ

2.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1.1 ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านศึกษาหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ ท่านใส่ใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ และท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมาย

ของตนเป็นจริง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านใช้เวลาว่างเพื่อการศึกษาหรือสร้างสรรค์ผลงาน ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.2.2 ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดทบทวนและไตร่ตรองทุกครั้งก่อนตัดสินใจ ท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความพยายามสูงขึ้น และท่านเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อช่วยเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรอง ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ

2.2.3 ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ท่านมีเหตุผลที่ดีในการคิดและปฏิบัติงาน และท่านคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

2.2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร ท่านมีความเชื่อมั่นว่า การทำงานเป็นทีม จะประสบความสำเร็จมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง และท่านและเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านได้รับการฝึกอบรม และเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม

2.2.5 ด้านความเข้าใจเชิงระบบ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านคำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคต ก่อนที่จะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เสมอ ท่านสามารถนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงใช้ในการเรียนรู้ได้ และท่านมองเห็นและเข้าใจปัญหาในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุและผลในการแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างชัดเจน

2.2 เมื่อพิจารณาจำแนกตามคณะวิชา พบว่า วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามคณะวิชาโดยรวมและเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้ง 2 สาขา โดยระดับการปฏิบัติสูงสุดของอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ คือ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รองลงมาเป็นด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความเข้าใจเชิงระบบ สำหรับระดับการปฏิบัติสูงสุดของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ คือ ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ รองลงมาเป็นด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เมื่อเปรียบเทียบวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามคณะวิชา พบว่า มีระดับการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านความเข้าใจเชิงระบบเพียงด้านเดียว ที่อาจารย์สาขาสังคมศาสตร์มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับการปฏิบัติโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระดับการปฏิบัติสูงสุดของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำ คือ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รองลงมาเป็นด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านความเข้าใจเชิงระบบ สำหรับระดับการปฏิบัติสูงสุดของอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูง คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง รองลงมาเป็นด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ และด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เมื่อเปรียบเทียบวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพียงด้านเดียว ที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามความคิดเห็นของอาจารย์โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน

3.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีเพียง 2 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเข้าสอนตามเวลาที่กำหนดร้อยละ 80 ขึ้นไป และมีความสอดคล้องระหว่างคำอธิบายรายวิชากิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล นอกจากนี้ ยังมีอีก 3 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านเป็นที่ปรึกษางานวิจัย/วิทยานิพนธ์/กรรมการตรวจผลงานวิชาการ

3.1.2 ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก มีเพียงข้อ 2 เพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตถูกต้องตามกฎหมาย วินัย และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ท่านทำการศึกษา วิจัย สร้างนวัตกรรมใหม่ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอน

3.2 เมื่อพิจารณาจำแนกตามคณะวิชา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยรวมและเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกัน โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าด้านผลการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามคณะวิชาพบว่า มีระดับการปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยรวมและเป็นรายด้านมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกัน โดย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีระดับการปฏิบัติสูงกว่า ด้านผลการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีระดับการปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งด้านผลการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันทั้ง 2 ด้าน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กับวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เพียงด้านเดียว คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ ด้านความเข้าใจเชิงระบบ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพรจินดาพงษ์ (2549 : 69) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์ (2550 : 427) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวม สถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธิดารักษ์ วงษาจันทร์ (2551 : 61) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ซาตร์ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับการบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักการของเซงเจ้าของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิติพงษ์ วรรณรี (2551:142) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของภคินันท์ ดีดวง. (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเป็นไปตามผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2552 : 2) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ถึงปัจจุบัน พบว่า เรื่องที่เป็นปัญหาที่ต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง คือ ปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียน ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ สถาบันทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด เพราะเป็นสถาบันทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ควรเป็นองค์กรที่ให้บริการผูกพันกับเรื่องการสอน การเรียน เป็นหลัก โดยมีเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องมุ่งให้ความสำคัญต่อความรู้ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กร นั่นคือ การใช้รูปแบบการบริหารที่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยมีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 ข้อ 3 ที่ระบุว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 15) ซึ่งมีผลให้หน่วยงานของภาครัฐที่มีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาคน สถาบันทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด เพราะสถาบันทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่เป็นองค์กรที่ให้บริการผูกพันกับเรื่องการสอน การเรียน เป็นหลัก โดยมีเป้าหมายคือการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจารย์ผู้สอนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในมหาวิทยาลัย เป็นกลไกหรือตัวการในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องทำหน้าที่จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอื่นอีกหลากหลายเกี่ยวกับสังคม ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเดช เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์ (2545 : 11) ที่ระบุว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการทำงานที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป โดยวินัยสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเจ้ (Senge) ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เดช เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์ (2545 : 75-82) จะครอบคลุมตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กร ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร

โดยการส่งเสริม ยกระดับการเรียนรู้ ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้วินัยพื้นฐาน 5 ประการ ที่ทุกคนต้องศรัทธาและร่วมมือกันถือปฏิบัติ ได้แก่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในทุก ๆ ด้าน มีรูปแบบวิถีคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ที่ตีร่วมกัน. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคคลให้ต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งนี้ พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 2545) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จสูงสุดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน บุคคลจำเป็นต้องมีวินัย สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองได้ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน อันเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือองค์การเอง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามความคิดเห็นของอาจารย์ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิติพงษ์วรรณรี (2551 : 142) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของภคินันท์ ตีดวง. (2554 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาวินัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี มีผลการวิจัย พบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จากผลการวิจัยอาจกล่าวได้ว่า องค์การต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงาน ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี คุ้มค่า ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 5-7) ซึ่งปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากร โดยเฉพาะ อาจารย์มหาวิทยาลัย ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการทำงานที่เป็นระบบ เสร็จตามเวลา ยึดถือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำแนกตามคณะวิชา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับการปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายด้านส่วนใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้รับทราบถึงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่ว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินค่า หรือผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานที่ยึดถือธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ปรัชญา ค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีอยู่ 6 ข้อ คือ 1) การผลิตบัณฑิตสู่ความต้องการของชุมชน 2) การพัฒนาวิชาการสู่ท้องถิ่นและอาเซียน 3) การพัฒนาวังสวนบ้านแก้วสู่การท่องเที่ยวเชิง

วิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ 4) การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพบุคลากร 5) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และ6) การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐจังหวัด จันทบุรี รวมทั้งตัวอาจารย์ทุกคน ก็ตระหนักถึงภาระหน้าที่และภารกิจของอาจารย์ ในการให้การศึกษา และพัฒนาบุคลากรของชาติ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญ ซึ่งตัวอาจารย์ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2 ด้าน ที่อาจารย์มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

3.1 ด้านความเข้าใจเชิงระบบ อาจารย์สาขาสังคมศาสตร์มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าอาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ธรรมชาติของ เนื้อหาวิชา เป้าหมาย แนวคิดและเทคนิควิธีการสอน ของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ ต้องใช้ความคิด ความเข้าใจเชิงระบบค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และประสบการณ์ที่ได้ จากการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคคล ให้ต่อเนื่อง เป็นระบบ การที่แต่ละบุคคลมีความคิดแบบองค์รวม ทำให้สามารถมองกรอบของงานได้ชัดเจนขึ้น ช่วยให้เห็นรูปแบบต่าง ๆ ได้ชัดเจน เป็นการมองภาพรวมการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ทั้งบุคคลและองค์การสามารถเผชิญภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้ มีความสามารถในการแข่งขัน

3.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ มีความต้องการค่อนข้างสูงเกี่ยวกับการนำความรู้ของสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานมาแลกเปลี่ยนกัน โดยเรียนรู้จากความสำเร็จและจากความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานแต่ละคน ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการวางแผน ประชุมปรึกษาหารือ ส่งข่าวสารเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติ อันนำไปสู่การจัดให้มีระบบเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง

4. จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กณิศนันท์ ตีตวง. (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัด จันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เป็นบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยิ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปิติพงษ์ วรรณรี (2551 : 142) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการ

บริหารงานในโรงเรียนทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของศิริพร จินดาพงษ์ (2549 : 69) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการ เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน เป็นบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทั้งด้านผลการ ปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากันทั้ง 2 ด้าน ($r = 0.70$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิติพงษ์ วรรณรี (2551 : 142) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของแมนวิลล์ (Manville) ตามที่วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์ (2548 : 8-11) ได้นำเสนอไว้ว่า ปัจจุบันนี้ ทุกคนต้องได้รับการ เรียนรู้แบบใหม่ ที่มีความทันสมัย เจียบแหลม และเข้ากับตนเองได้ดีขึ้น โดยเป็นความรู้ที่สัมพันธ์กับงานที่ ปฏิบัติอยู่ นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ นั่นคือ การเรียนรู้เป็น สิ่งสำคัญต่อการพัฒนางาน ซึ่งต้องถูกปลูกฝังเข้าไปกับการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จึงจะทำให้ผลของงานที่ ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับวินัยในการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ด้านรูปแบบวิธีการ คิดและมุมมองที่เปิดกว้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับคำกล่าวของ ยุรพร ศุภรัตน์ (2552 : 285) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์การเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจาก ความสามารถในการเรียนรู้ และความสามารถในการนำองค์ความรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย คงสาคร (2550 : 69-71) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทในการ พัฒนาโรงเรียน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบวรวิทย์บางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแบบแผนความคิดอ่าน อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม กับวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียง ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการสร้างและการสานวิสัยทัศน์ ด้านความ เข้าใจเชิงระบบ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามลำดับ ซึ่งเป็นไป

ตามแนวคิดของเซงเจ้ ที่เดซ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์ (2545 : 75-82) กล่าวสรุปไว้ว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กร ที่จะต้องมี เป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริม ยกระดับการเรียนรู้ ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้วินัยพื้นฐาน 5 ประการ ที่ทุกคนต้องศรัทธาและร่วมมือกันถือปฏิบัติ ได้แก่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และคิดความเข้าใจเชิงระบบ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยพื้นฐานสำหรับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะด้านความเข้าใจเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้อาจารย์ได้รับการอบรม ประชุมสัมมนา หรือจัดงบประมาณส่งเสริม สนับสนุน ให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา และการวิจัย นำมาซึ่งการสร้างสรรคผลงานวิชาการ และงานวิจัยใหม่ ๆ พร้อมทั้งทำการติดตามประเมินผล การนำความรู้ที่ได้ ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง ปฏิบัติ หรือพัฒนา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้อาจารย์ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ โดยมีการฝึกคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรอง ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การปรับพฤติกรรม หรือกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงาน ที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้