

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับการสำเร็จตามพันธกิจ
ของเทศบาลนครนนทบุรี

RELATIONSHIP BETWEEN THE MISSION LEARNING ORGANIZATION
AND IT'S SUSSES TO THE NONTHABURI MUNICIPALITY

ชนกานต์ แก้วกล้า ดวงตา สราญรมย์ และวรุณี เชาวน์สุขุม
Chonkan Klaewkla, Dongta Saranrom, and Warunee Chouwasukum

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี ต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล จำนวน 482 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาร์โย ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงพรรณนาอนุมาน ทดสอบสมมติฐานแบบเป็นอิสระต่อกันโดยทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA; F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีที่พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้เชฟเฟ้ (Scheffe's Analysis) และวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานเทศบาล อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และสังกัดโรงเรียนนครนนท์วิทยา 1, 2, 3, 4 และ 5

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสร้างเสริมระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีค่าคะแนนสูงสุดรองลงมา คือ ด้านพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่ ด้านพัฒนาคุณภาพการบริการและการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม ด้านพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง ด้านส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ด้านการศึกษา กีฬานันทนาการ การสาธารณสุข และ

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และด้านส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้และสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ตามลำดับ

ระดับความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบความคิด มีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลขององค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุ สถานภาพ อายุงาน อาชีพ หน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครนนทบุรี เพศ ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน อาชีพ และหน่วยงานที่สังกัด มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.646^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to compare the level of the staff's opinion toward the learning organization and the mission of Nonthaburi Municipality, and 2) to study the relationship between learning organization and success mission of Nonthaburi Municipality. The population was consisted of 482 people who worked in the municipality. The Taro Yamane method and multistage random sampling, which were the stratified and the purposive random sampling, have been used for determining the sample of 219 people. Data was collected through the questionnaire. The statistical analysis was percentage, mean, Standard deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffe test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this research found that

1. The majority of the sample group were female, aged between 31 and 40 years old, married, held a bachelor's degree, working as the operational staff of municipality under the school of NakhornNon Vittaya 1, 2, 3, 4 and 5.

2. Overall, the level of the staff's opinion about the mission of Nonthaburi Municipality, was found at high level. The descending range of these factors were the building management system in accordance with the principles of good governance, the development community in the city, the quality of the service, the use of

appropriate technology and innovation, infrastructure and community development, promote the development of public education, public health, sports and recreation, conservation, arts and culture, local customs, promote the profession, generate income, and promote eco-tourism, respectively.

3. Overall, the level of an important of learning organization, was found at high level. The descending range of these factors were the conceptual model, the learning as a team, the person who knows, of a shared vision, and systems thinking, respectively.

4. As considering each of the individual factors, the research also found that

4.1 A different sex, level of education, and working position had no difference of opinion about the success mission of Nonthaburi Municipality at the significant level of 0.5,

4.2 A different age, status, working period, career, and division of work had a difference of opinion about the success mission on Nonthaburi Municipality at the significant level of .05,

4.3 A different sex and level of education had no difference of opinion about the factors of learning organization of Nonthaburi Municipality at the significant level of .05.

4.4 A different age, status, level of education, working position, working period, career, and division of work had a difference of opinion about the factors of learning organization of Nonthaburi Municipality at the significant level of 0.5.

5. The relationship between learning organization and success mission of Nonthaburi Municipality was sound at medium level ($r_{xy} = 0.646^*$) at the significant level of .05.

คำสำคัญ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เทศบาลนครนนทบุรี

ความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ไม่เคยหยุดนิ่งส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จะต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทัน หรือแข่งขันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องหาเครื่องมือในการบริหารงานเข้ามาช่วย และหนึ่งเครื่องมือการพัฒนาองค์กรที่ยังคงใช้ได้คืออยู่มาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน คือ การที่องค์กรจะต้องปรับตัวไปสู่การเป็น Learning Organization และมุ่งเน้นการบริหารจัดการ การเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำพาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องใช้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งการวัดความสำเร็จขององค์กรปัจจุบันจะวัดขีดความสามารถ ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เพื่อสร้างคุณค่าทุนทางปัญญา

ที่จับต้องไม่ได้ให้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถจับต้องได้ บุคคลในองค์กรสามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ด้วยการใช้ความรู้เป็นฐาน เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้กลายเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเป้าหมายของหลาย ๆ หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของงานและผลลัพธ์ดีขึ้น (เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, 2550)

เทศบาลนครนนทบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่มีหน้าที่สำคัญจะต้องดูแลบำบัดทุกข์ บำรุงสุข การอยู่ดี กินดี ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการสังคมสงเคราะห์ ด้านการสร้างอาชีพเพิ่มรายได้ และการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม รวมทั้งสร้างเสริมระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และควบคุมจัดทำผังเมืองให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของเมือง รวมถึงการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่ พัฒนาคุณภาพการบริการ โดยเน้นการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และสิ่งหนึ่งที่เป็นเครื่องมือที่จะทำให้วิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี ประสบความสำเร็จได้ก็คือ บุคลากรของหน่วยงานที่เป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนา เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี โดยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรที่มีต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี ต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล เป็นข้อมูลมาจากฝ่ายอำนวยการเจ้าหน้าที่ งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 482 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน 2553

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน สิทธิ ชีรสรณ์, 2550) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบแน่นอน (Finite Population) ของพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 482 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการกำหนดสัดส่วนต่อประชากรตามหน่วยงานที่สังกัดภายในองค์กร และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้น (Multi-Stage Random Sampling) โดยแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ตามหน่วยงานภายในก่อน หลังจากได้หน่วยงานที่เป็นตัวแทนทั้งหมดภายในองค์กรซึ่งมีโอกาสถูกเลือก โดยเท่าเทียมกัน และทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้น ๆ (Stratify Random Sampling) เพราะประชากรมีความแตกต่างกัน ตามตัวแปรคุณลักษณะ ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด จำนวน 219 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านสภาพบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการเก็บภาษีท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ (Directing) ด้านการประสานงาน (Coordination) ด้านการควบคุม (Control) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิท (Likert) สเกล 5 ระดับ

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.1 การสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในโครงสร้างด้านเนื้อหา นำผลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี โดยให้ครอบคลุมทุกด้าน แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของเนื้อหาและโครงสร้างตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขได้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ยงยุทธ ไกรวรรณ, 2549) ได้ค่าดัชนีมีความสอดคล้องเท่ากับ 0.95

3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลนครนนทบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (ยงยุทธ ไกรวรรณ, 2549) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดคือ 0.94

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเป็นข้อมูลมาจากฝ่ายอำนวยการเจ้าหน้าที่ งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครนนทบุรีจำนวน 219 ชุด รับผิดชอบทำการตรวจสอบ และแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการลงรหัสและบันทึกผลทั้งหมดเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีที่พบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้เชฟเฟ้ (Scheffe's Analysis) และวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานเทศบาล อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และสังกัดโรงเรียนนครนนท์วิทยา 1, 2, 3, 4 และ 5

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$), (S.D. = 0.68)

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม พบว่า โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$), (S.D. = 0.60)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า อายุ สถานะภาพ อายุงาน อาชีพ และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.
เพศ	-0.05		.95
อายุ		2.79*	.04
สถานภาพ		3.57*	.05
ระดับการศึกษา		0.52	.66
ตำแหน่ง		2.46	.06
อายุงาน		2.79	.04
อาชีพ	6.31*		.00
หน่วยงานที่สังกัด		9.18*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า อายุ สถานะภาพ ตำแหน่ง อายุงาน และอาชีพต่างมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครนนทบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.
เพศ	-0.15		0.87
อายุ		6.68	0.00*
สถานภาพ		5.61	0.00
ระดับการศึกษา		2.20	0.08
ตำแหน่ง		4.54	0.00*
อายุงาน		16.56	0.00*
อาชีพ	8.03	0.00*	
หน่วยงานที่สังกัด		10.71	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีโดยใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวม พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.646^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี ภาพรวม

ความสัมพันธ์	ความสำเร็จตามพันธกิจ ของเทศบาลนครนนทบุรี		
	r_{xy}	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
องค์กรแห่งการเรียนรู้	0.646*	.000	ปานกลาง

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี และพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี มีความครอบคลุม ชัดเจน ในการสร้างเสริมระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์พันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี คือ สร้างเสริมระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง ร่วมจัดทำและควบคุมผังเมืองให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของเมือง รวมถึงการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนเมือง ให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ส่งเสริม อาชีพ และสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ในด้านการศึกษา กีฬา นันทนาการ สาธารณสุข สวัสดิการต่าง ๆ และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และพัฒนาคุณภาพบริการ โดยเน้นการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสภานัด ใจจันทร์ (2548) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนต่อการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในหน่วยงานสืบสวนระดับสถานีตำรวจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัชรนันท์ ตั้งนรกุล (2548) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ที่เป็นอยู่จริงกับความคาดหวังที่จะเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็นจีเนียริง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีการรับรู้ที่เป็นอยู่จริงเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความแตกต่างจากความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรีที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรเห็นว่าพนักงานสามารถตัดสินใจ บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องรวมทั้งยอมรับเหตุผลที่ดีกว่าเสมอ และเห็นว่าพนักงานใช้ข้อมูลจากการปฏิบัติงานและเป็นฐานในการคิด วิเคราะห์และตัดสินใจอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะโน (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง การจัดการเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลขององค์ประกอบความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน แตกต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะโน (2552) ที่ทำการศึกษารื่อง การจัดการเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จตามพันธกิจของเทศบาลนครนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.646^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล มะโน (2552) ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างรายได้กับชุมชน และให้มีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเอื้อประโยชน์ต่อการสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีระบบการคิดที่ลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์อย่างถ่องแท้ประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล มีการคิดอย่างเป็นระบบหรือภาพรวม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้ของพนักงานเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพองค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปศึกษาต่อด้านการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรและด้านการพัฒนาส่งเสริมการคิดเชิงระบบ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในอนาคต

บรรณานุกรม

- นฤมล มะโน. (2552). การจัดการเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา บริษัท พูจิตลี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. 17(2), 39-51.
- ยงยุทธ ไกรวรรณ. (2549). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิชรัตน์ ตั้งนรกุล. (2548). การรับรู้ที่เป็นอยู่จริงกับความคาดหวังที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล อินจิเนียริง จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สกันต์ ใจจันทร์. (2548). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนต่อการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในหน่วยงานสืบสวนระดับสถานีตำรวจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.