

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
  - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกเรื่องที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถาบันต่อไป

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครชชีเมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน โดยใช้ประเภทของบุคลากรเป็นชั้นภูมิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9700

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 144 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละแล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หากค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าได้ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจให้บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และด้านความเป็นภาวะผู้นำตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเข้าอบรมนอกสถานที่ตามความเหมาะสมของงาน สนับสนุนเรื่องค่าดำเนินการเข้าร่วมในโครงการต่าง ๆ รองลงมา คือ อยากให้ผู้นำองค์กรบริหารครอบคลุมทุกด้านภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบขององค์กร และอยากให้มีการจัดอบรมให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และอยากให้มีการแลกเปลี่ยนดูงานกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจังหวัดอื่น ๆ นำไปใช้วางแผนปรับปรุงและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจให้บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และด้านความเป็นภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมปัจจุบัน และมีงบประมาณในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์มีเหตุผล และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่าย มีการศึกษาคูงานหน่วยงานภายนอกที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานและนำประสบการณ์และข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร มีการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และวุฒิการศึกษา นอกจากนั้นยังให้การเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่ตรงกัน บทบาทความรับผิดชอบของแต่ละคน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใน 6 ด้าน คือ ด้านความเป็นภาวะผู้นำ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และด้านการเพิ่มอำนาจให้บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองทำให้มีการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ซึ่งกันและกันด้วยวิธีการต่าง ๆ การประชุม จุลสาร กระดานสนทนาผ่านเว็บไซต์ มีการจัดให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา รัตนา (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ให้ความสำคัญด้านการปรับเปลี่ยนองค์การมาก องค์กร มีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร ให้การสนับสนุน ในการ พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานของหน่วยงานภายในมีความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง ทีมงานและหน่วยงาน องค์กรเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเตรียมการปรับองค์กร ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีย์ ทองอินทร์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาปัจจัย แนวทางในการพัฒนา ปัญหา อุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กร บริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ อยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านการเพิ่มอำนาจให้บุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีการรับฟังข้อมูลจากบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อ ใช้ ในการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการทำงาน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากร สามารถเรียนรู้การทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมของการเรียนรู้ มีหัวหน้างานทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงสอนงานและส่งเสริมการเรียนรู้ใน หน่วยงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและแก้ปัญหาาร่วมกัน สอดคล้อง กับหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเคิล เจ. มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 58-63 ; อ้างถึงใน ยุฤดี พูลเพิ่ม. 2547 : 21-31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบด้านการเพิ่มอำนาจให้บุคลากรไว้ว่า ผู้บริหาร ต้องทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงผู้สอนแนะ และมีการทำงานร่วมกับการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ต้องมีการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาาร่วมกัน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพบุคคลในองค์กรต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการ ทำงานและการเรียนรู้

2.4 จากผลการวิจัย ด้านการจัดการความรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดง ให้เห็นว่าองค์กรตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้และเปลี่ยนความรู้ในระดับองค์กร มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารนำบุคลากรในหน่วยงานไปศึกษาคูงานหน่วยงานภายนอกที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

และนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร มีการจัดทำแผนพัฒนากลยุทธ์เพื่อแบ่งปันข้อมูลในการเรียนรู้ ทั้งองค์กร มีระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่ายและปลอดภัย และสามารถและติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธ์ธิตา มีบุญ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านการ จัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก

2.5 จากผลการวิจัย ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้การใช้งานในระบบอินเทอร์เน็ต มีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมต่างๆ ให้กับบุคลากรให้ สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการรวบรวมจัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูลเพื่อให้การปฏิบัติดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของฉิรา คาวประดับวงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ อยู่ในระดับมาก

2.6 จากผลการวิจัย ด้านความเป็นภาวะผู้นำ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดง ให้เห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน ยึดหลัก ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาส ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหาในการพัฒนาองค์กร บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามหลักนิติธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรัตน์ กสิโสภา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอ อุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเป็นภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีการเข้าอบรมนอกสถานที่ตามความเหมาะสมของงาน สนับสนุนเรื่องค่าดำเนินงานเข้าร่วมอบรม ในโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านความรู้และ การปฏิบัติงานที่ก้าวหน้าและทันสมัยทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ

แนวความคิดของสุภชัย ขาวะประภาส (2548 : 177 – 178) ได้กล่าวถึงเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ไว้ว่า หน่วยงานต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การบรรยาย การอ่านหนังสือที่น่าสนใจ การสัมมนา การประชุมวิชาการ การคุณภาพยนตร์ และวิธีการฝึกอบรมอื่น ๆ เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวในการปฏิบัติงานได้มากกว่าการปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง การฝึกอบรมมักทำให้องค์การต่าง ๆ แตกต่างกันในมิติต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และด้วยวิธีการที่จะสร้างความมั่นใจ ความนับถือซึ่งกันและกันของบุคลากร เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งความรู้เรื่องการทำงาน มารยาทในการทำงานและทัศนคติต่อสาธารณะ ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทักษะ และการบริการที่รวดเร็วในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์บุรีรัมย์ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์บุรีรัมย์ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ดังนั้นผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องหรือบุคลากรในองค์กรต้องรักษาสິงคิ ๆ นี้ไว้และพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ต้องยึดหลักความมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตามหลักนิติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ปัญหา ในการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประกอบทั้งมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความคุ้มค่าและประหยัดงบประมาณของแผ่นดิน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นภาวะผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการปรับระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ บุคลากรบางคน บางกลุ่มยังยึดติดกับระบบการบริหารงานราชการแบบเดิมทำให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรให้ความสำคัญไม่มากนักหรืออาจจะต่อต้านด้วยซ้ำไป ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนและนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจศรัทธาที่

เป็นภาวะผู้นำไปในทางที่ดี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกจากการรับบริการ ด้านต่าง ๆ ในองค์กรอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และได้รับการตอบสนองความต้องการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ควรกำหนดแผนผังขั้นตอน การปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีปฏิบัติงาน เน้นการทำงานเชิงรุก กล้าคิด กล้าทำ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

1.3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด พบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการเข้าร่วมอบรมนอกสถานที่ตามความเหมาะสมของงาน สนับสนุนเรื่องค่าดำเนินการ เข้าร่วมอบรมในโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านความรู้ และการปฏิบัติงานที่ก้าวหน้าและทันสมัยทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและไม่ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์ ควรดำเนินการดังนี้ สนับสนุนหรือจัดอบรมให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานที่ และสนับสนุนเรื่องค่าดำเนินการต่าง ๆ เมื่อมีการจัดอบรมให้แก่บุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้การพัฒนา ศักยภาพของตนเองและให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้า ของมหาวิทยาลัยและสามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่น ๆ ได้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และจังหวัดใกล้เคียง

2.3 ควรมีการประเมินผลหลังจากการที่ได้มีการนำเอาแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มา ใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องทุกระยะเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป