

วัตถุประสงค์การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการ เรียนรู้ : กรณีศึกษากรมป่าไม้ มี 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมและลักษณะองค์การ แห่งการเรียนรู้ของกรมป่าไม้ 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การ แห่งการเรียนรู้ของกรมป่าไม้ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางให้กรมป่าไม้พัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะรูปแบบของวัฒนธรรม องค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจ ความ สอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งคน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม และการคิดอย่างเป็น ระบบ

วิธีการศึกษา ได้รวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน จากข้าราชการกรมป่าไม้ที่ ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่า เฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของกรมป่าไม้ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องใน การปฏิบัติพันธกิจ และด้านความสอดคล้องต้องกัน

ลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมป่าไม้ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปาน กลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านแบบแผนความ คิดอ่าน 3) ด้านความรอบรู้แห่งคน 4) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และ 5) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การ แห่งการเรียนรู้สูงสุด ($r = .748$) รองลงมาคือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องใน การปฏิบัติพันธกิจ ($r = .680$) และลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีความสามารถในการปรับตัว ($r = .542$)

ข้อเสนอแนะ

1) กรมป่าไม้ควรจัดการสัมมนาหรือฝึกอบรมข้าราชการกรมป่าไม้ เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการกรมป่าไม้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายขององค์การ

2) กรมป่าไม้ควรจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

3) กรมป่าไม้ควรพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มต้นที่การตอบสนองและสร้างความพึงพอใจให้แก่ ข้าราชการและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4) กรมป่าไม้ควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและ กระบวนการทำงานทั้งหมด

The three purposes of the study were : 1) to study Royal Forest Department's level of organizational culture and learning organization 2) to study the correlation between Royal Forest Department's organizational culture and learning organization and 3) to recommend Royal Forest Department to develop for becoming actual learning organization.

The framework of the study included organizational culture's characteristics as the independent variables : adaptability, involvement and consistency. The dependent variables were learning organization's characteristics: personal mastery, mental model, shared vision, team learning and systems thinking.

The method of the study was by using questionnaire in collecting data from sample group consisted of 120 government officials of Royal Forest Department at the central part. The statistical methods used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings were summed up as follows:

-Royal Forest Department's organizational culture was found to be at a moderate level both in general and in all aspects. The mean of each aspect was considered separately, the highest mean belonged to adaptability, followed by involvement and consistency.

-Royal Forest Department's learning organization was found to be at a moderate level both in general and in all aspects Here were the means of the aspects in descending order 1) Team Learning 2) Mental Model 3) Personal mastery 4) Systems Thinking 5) Shared Vision

-Organizational culture positively related to learning organization in three aspects from higher rate to lower rate were consistency ($r = .748$), involvement ($r = .680$), and adaptability ($r = .542$), respectively.

Based on the findings, the following recommendations were made:

1) Royal Forest Department should arrange more seminars or training to enhance the government official's knowledge in order to help them to adapt to the changes, especially in work format and organization's goal.

2) Royal Forest Department should arrange more workshops to improve team learning.

3) Royal Forest Department should develop the government officials by starting at rewarding and satisfying them and creating the atmosphere of learning continuously.

4) Royal Forest Department should consider learning to be important as a part of policy and working process.