

***การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น**

**รัชกร ประสิทธิ์เตสัง¹ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์² รัชนิ จรุงศิริวัฒน์³
ละเอียด จงกลณี⁴ พินโย พรหมเมือง^{5*}**

¹อาจารย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

²อาจารย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

³อาจารย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

⁴อาจารย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

⁵อาจารย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

*Corresponding author email: pinayo.pr@spu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น 2) ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สำนักงาน วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 32 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบเท่า 0.78 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) องค์ประกอบของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.599 และมีอำนาจในการพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ .728 ดังสมการ ได้แก่ สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 3.297 + 0.728(Y_1)$ และ สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 3.297 + 0.659(Z_1)$

คำสำคัญ : การบริหาร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; แนวคิด 7S ของแมคคินซี

* Received: 2025-06-14, Revised: 2025-09-22, Accepted: 2025-10-01

An Administration towards a Learning Organization according to McKinsey's 7-S Framework of Graduate School Management Sripatum University Khon Kaen Campus

Ratchakorn Praseeratesang¹ Sutham Thammatatsananon² Ratchanee Charungsirawat³
La-ied Chongkolnee⁴ Pinayo Prommuang^{5*}

¹Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus, Thailand

²Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus, Thailand

³Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus, Thailand

⁴Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus, Thailand

⁵Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus, Thailand

*Corresponding author e-mail: pinayo.pr@spu.ac.th

Abstract

This research aims to: 1) examine the level of becoming a learning organization at the Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus; and 2) investigate the components of McKinsey's 7-S framework that influence the development of a learning organization. The population consisted of faculty members and administrative staff from the Graduate School of Management, Sripatum University, Khon Kaen Campus, specifically from the Educational Administration program, totaling 36 individuals. The sample group comprised 32 faculty and administrative staff members, selected based on the sample size determination formula developed by Krejcie and Morgan. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.78. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Research findings found that the results revealed as follows: 1) the overall level of becoming a learning organization was rated at the highest level (Mean = 4.59, SD = 0.48). Among the dimensions, the highest mean score was found in learning dynamics. 2) Regarding the components of McKinsey's 7-S framework, the strategy component had a moderate influence on the development of the learning organization, with a standardized coefficient of 0.599. Additionally, the predictive power of the model for determining the level of becoming a learning organization was 0.728. As in the equations: the raw score regression equation is $\hat{Y} = 3.297 + 0.728(Y_1)$ and the standardized score regression equation is $\hat{Z} = 3.297 + 0.659(Z_1)$.

Keywords : Administration; Learning Organization; 7-S McKinsey Framework

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ทำให้ศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จมีพอ ๆ กับศักยภาพที่จะล้มเหลว การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่พัฒนาคน เพื่อเตรียมความพร้อม แต่การศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าที่แท้จริงในความเป็นมนุษย์ ให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) และภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้าน นับว่าเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องเผชิญ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ประกอบกับปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการคุณภาพ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการจัดการความรู้ ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวเพื่อเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่เครื่องจักร โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” จำเป็นต้องสร้างค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณี เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพราะ “ความรู้” คือ “อำนาจ” (สุชาติ กิจธนะเสรี, 2559)

หลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติได้กำหนดหลักการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์กรทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาไทย ทุกด้าน ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ส่งผลทำให้เกิดการคาดหวัง จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาว่า สถานศึกษาจะมีวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จในหลายด้าน แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตกำลังถูกท้าทายโดย ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นองค์กรที่สมาชิกมีความใฝ่เรียนรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและเพิ่มผลผลิต รวมทั้งมีศักยภาพที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2565) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) เห็นว่าสถานศึกษา เป็นองค์กร ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษา ก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์ประกอบสำคัญ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานศึกษาเป็นระบบสังคม (Social System) กล่าวคือ การดำเนินกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคม

จะมีเป้าประสงค์ร่วมกัน (Common Purpose) ลูเนนเบิร์ก และออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2004) ดังนั้นจะเห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้โดยองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความเจริญงอกงามด้วยตนเอง เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ (วีรุธ มาชะศิริรานนท์, 2542)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น มีปรัชญาว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” วิสัยทัศน์ เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำ แหล่งสร้างมืออาชีพ มีความโดดเด่นด้านวิชาการ เทคโนโลยีและความรับผิดชอบต่อสังคม และมีพันธกิจ ได้แก่ 1) สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและสังคม 2) ส่งเสริมให้เกิดการสร้างผลงานวิจัย หรือผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 3) บริการวิชาการที่สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่เศรษฐกิจและสังคม 4) plugged การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม 5) บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล เปิดการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหาร การศึกษา ในปี พ.ศ.2557 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในปี พ.ศ.2566 และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ในปี พ.ศ.2565 การบริหารองค์กรในสภาพจริงของการจัดการศึกษา และการพัฒนาองค์กร แม้ว่าจะประสบความสำเร็จในการรับนักศึกษาเข้าศึกษา ต่อได้เต็มตามจำนวนที่หลักสูตรกำหนด ด้วยความคาดหวังว่าของนักศึกษาที่จะได้รับการพัฒนาที่ดีกว่า ทำให้นักศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาการแข่งขัน การปรับตัว บางคนก็ประสบความสำเร็จ บางคนก็ล้มเหลว

การบริหารงานตามกรอบแนวคิดของ McKinsey 7-S Framework เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการนำแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีความเป็นเลิศมากยิ่งขึ้น ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยง รูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงาน และมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการ

ตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์การ ตลอดจนการส่งมอบบริการให้แก่นักศึกษา ผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถยืนอยู่ได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่สถาบันการศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี และการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สำนักงาน วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ประกอบด้วย สาขาวิชา การบริหารการศึกษา จำนวน 12 คน สาขาวิชา การพัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน สาขาวิชา นิติศาสตร์ จำนวน 7 คน สาขาวิชา บริหารธุรกิจ จำนวน 4 คน และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู จำนวน 10 คน รวมจำนวน 36 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สำนักงาน วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 32 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้มุ่งประเด็นการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินงานวิจัย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ส่วนที่ 2 การเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire collection)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารตามแนวคิด 7-S ของ McKinsey ดังนี้

3.1.1 ยุทธศาสตร์ (Strategy)

3.1.2 โครงสร้างหน่วยงาน (Structure)

3.1.3 ระบบงาน (Systems)

3.1.4 ทักษะ (Skills)

3.1.5 บุคคล (Staff)

3.1.6 รูปแบบการบริหาร (Style)

3.1.7 ค่านิยมร่วม (Shared Values)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 พลวัตแห่งการเรียนรู้

3.2.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร

3.2.3 การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

3.2.4 การจัดการความรู้

3.2.5 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การบริหารตามแนวคิด 7-S ของ McKinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) ประกอบด้วย

4.1.1 ด้านกลยุทธ์ แสดงถึงเป้าหมาย วิธีการ ที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถปฏิบัติได้จริง และเกิดการแบ่งปันเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

4.1.2 ด้านโครงสร้าง ควรมีลำดับขั้นที่มีความคล่องตัวในการบริหารลดความเป็นทางการลง เพื่อให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ และต้องกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร มีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่พนักงาน จะช่วยให้มีการเรียนรู้อยู่เสมอ

4.1.3 ด้านระบบ ควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดต่อสื่อสารประสานงานแบ่งปันข้อมูล เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว รวมถึงการจัดการข้อมูล รวบรวม จัดเก็บ ถ่ายโอน ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานจะมีเวลาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเกิดการหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

4.1.4 ด้านรูปแบบการบริหาร ผู้บริหารต้องถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ มีการสอนงานให้คำแนะนำ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อ เป้าหมายขององค์กร

4.1.5 ด้านพนักงาน ควรให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาพนักงานที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการขององค์กรมาปฏิบัติงานและอบรมพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ดูแลผลประโยชน์ สวัสดิการอย่างเป็นธรรม และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน

4.1.6 ด้านทักษะ ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่หลากหลายโดยมุ่งทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร สนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ และเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันให้องค์กร

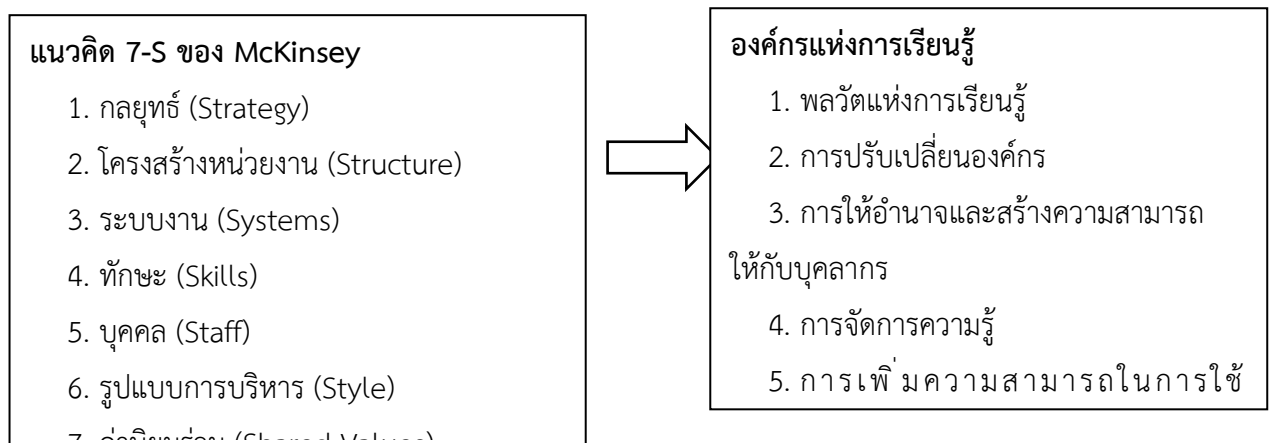
4.1.7 ด้านค่านิยมร่วม ควรเป็นค่านิยมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันอย่างเปิดใจให้อีกฝ่ายพนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมถึงควรเป็นค่านิยมที่ช่วยให้เกิดการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดหรือการจัดการความรู้ในการทำงาน มีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนองค์กรให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ได้ตามภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหาร ตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี 7 องค์ประกอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 35 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด การสร้างและการหาคุณภาพแบบสอบถาม

5.1.1 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยยึดตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.2 นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

5.1.3 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด IOC (Item Objective Congruence Index) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่า IOC ที่คำนวณได้มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00

5.1.4 หาความค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .939 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้

5.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากคณาจารย์ สังกัดวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น โดยนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

6.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการโทรศัพท์สอบถามความคืบหน้าเป็นระยะ ๆ จนกว่าจะได้ผลการตอบกลับครบตามจำนวน

6.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงเป็นความถี่
คำนวณหา ค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 วิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซีและองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ด้วยการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยา
เขต ขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.48) ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
วิทยาเขตขอนแก่น

องค์ประกอบที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	พลวัตแห่งการเรียนรู้	4.69	0.57	มากที่สุด
2	การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.63	0.59	มากที่สุด
3	การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับ บุคลากร	4.58	0.63	มากที่สุด
4	การจัดการความรู้	4.64	0.61	มากที่สุด
5	การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.39	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม		4.59	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, SD = 0.48) โดยด้าน
พลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้
อำนาจและสร้าง ความสามารถให้กับบุคลากร

3. ปัจจัยการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซีที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ปรากฏผลดังตาราง 3-

4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Pearson Correlation	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
	.420	.150	.059	-.152	.060	-.104	-.113
กลยุทธ์	1.000	-.157	.515	.400	.545	.445	.209
โครงสร้าง		1.000	.013	-.278	-.159	-.248	.093
ระบบ			1.000	.407	.531	.272	.518
รูปแบบการบริหาร				1.000	.747	.747	.418
พนักงาน					1.000	.643	.401
ทักษะ						1.000	.503
ค่านิยมร่วม							1.000

จากตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี มีความสัมพันธ์กันเองไม่เกิน 0.70 ซึ่งสรุปได้ว่า การบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	3.297	1.562		2.110	.045
x1	.728	.244	.659	2.987	.006
x2	.160	.175	.163	.916	.369
x3	-.194	.232	-.204	-.835	.412
x4	-.296	.375	-.236	-.790	.437
x5	.154	.277	.157	.558	.582
x6	-.215	.287	-.219	-.747	.462
x7	-.017	.259	-.015	-.065	.949
R=0.599 R2 = .359 Adjusted R2 = .537 Std. Error Estimate = 0.532724					

จากตาราง 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ซึ่งประกอบด้วยด้านกลยุทธ์ (X1) ด้านโครงสร้าง (X2) ด้านระบบ (X3) ด้านรูปแบบการบริหาร (X4) ด้านพนักงาน (X5) ด้านทักษะ (X6) และด้านค่านิยมร่วม (X7) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อกันในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.599 (ร้อยละ 59.90)

จากการวิเคราะห์การทดสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร พนักงาน ทักษะ และค่านิยมร่วม ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากการทดสอบค่าความทนทาน Tolerance ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.01 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาจากตาราง พบว่า องค์ประกอบแต่ละตัวของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซีมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จ หรืออิทธิพลของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซีแต่ละตัวที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแสดงความสัมพันธ์ของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ในความหมายต่อไปนี้

ด้านกลยุทธ์ (x1) มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านกลยุทธ์ (x1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 0.728 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ 2.987

ด้านโครงสร้าง (x2) มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านโครงสร้าง (x2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 0.160 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .396 ซึ่งมีความมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ .916

ด้านระบบ (x3) ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านระบบ (x3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ลดลง 0.194 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .412 ซึ่งมีความมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ -0.835

ด้านรูปแบบการบริหาร (x4) ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านรูปแบบการบริหาร (x4) เพิ่มขึ้น

1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ลดลง 0.296 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .437 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ -0.790

ด้านพนักงาน (x5) มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านพนักงาน (x5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 0.154 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .582 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ .558

ด้านทักษะ (x6) ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านทักษะ (x6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ลดลง 0.215 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .462 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ -0.747

ด้านค่านิยมร่วม (x7) ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ซึ่งกล่าวได้ว่า ด้านค่านิยมร่วม (x7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ลดลง 0.017 หน่วย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .949 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ -0.065

พบว่าการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซีที่สามารถนำไปใช้พยากรณ์ได้ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (x1) สามารถเขียนสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) โดยใช้คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.297 + 0.728(Y_1)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 3.297 + 0.659(Z_1)$$

จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอำนาจในการพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น มี 1 องค์ประกอบได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (X1)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.48$) โดยที่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจและสร้างความ สามารถให้กับบุคลากร แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีลักษณะของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร และส่งเสริมการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

ภายในองค์กรในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัด เพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รองลงมา คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุวิมล จอดพิมาย, ชวนชม ชินะดังกูร (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม และการจัดการความรู้ 2) การเรียนรู้เป็นทีม 3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ความตระหนักรู้ 5) การเสริมพลังอำนาจ 6) การพัฒนาศักยภาพและจริยธรรม 7) พลวัตการเรียนรู้ 8) การคิดริเริ่ม

2. องค์ประกอบของการบริหารตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.599 (ร้อยละ 59.90) และมีอำนาจในการพยากรณ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น โดยกลยุทธ์มีอิทธิพลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น อยู่ในระดับ .728 นั่นคือ เมื่อเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 0.728 หน่วย ยิ่งใส่กลยุทธ์มาก ยิ่งทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น มากตามไปด้วย เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดแผนการดำเนินการบริหารไว้อย่างชัดเจน โดยที่กลยุทธ์กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งองค์กรได้ทำการเชื่อมโยงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้แก่บุคลากรเข้าใจในภาพรวมอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจ มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ เพื่อเป้าหมายขององค์กร สามารถทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Halmaghi (2018) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้อย่างชัดเจนโดยเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้เหมาะสม และสอดคล้องกับ เชนนิจ บุญสาลี และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2564) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ส่งผลให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาตนเอง และช่วยปรับวิธีคิดในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า หนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้บริหารสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานความสำเร็จที่เกิดจาก ครูและทีมงานมาเป็นแนวทางพัฒนากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่สามารถเรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงาน เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และผู้บริหารมีความพร้อมที่จะบริหารสถานศึกษาในทุกสถานการณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษานำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

1.2 การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่สามารถทำนายองค์ประกอบของ 7-5 ของแมคคินซี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น ตัวแปรที่ทำนายสูงสุด ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่าในด้านดังกล่าว มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า t เท่ากับ 2.987 ทั้งนี้เพราะกลยุทธ์ในการบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและเป็นแบบอย่างด้านการเรียนรู้ ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีมและการจัดการความรู้ในองค์กร ผสานการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องมีระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้และเติบโต ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุนและไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เขมนิจ บุญสาดี และ กาญจน์ เรืองมนตรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(1), 205-219.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. มูลนิธิ สดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วีรวุธ มาชะศิริานนท์. (2542). *คัมภีร์ บริหารองค์กรเรียนรู้* ลู T Q M. เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สุชาติ กิจชนะเสรี. (2559). *การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*.
http://203.157.7.7/KM/upload_file/data1/knowledgebase.pdf.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2565). *การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา*. คลังนาโนวิทยา.
- สุวิมล จอดพิมาย, ขวณม ชินะตั้งกูร. (2560). องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*. 6(2), 209-225.
- Halmaghi, E. E. (2018). From the traditional organization to the learning organization. *Journal of Defense Resources Management (JoDRM)*, 9(1), 98-103.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research, and Prattice*. Mc Graw-Hill.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2004). *Educational Administration Concepts and Practices*. Thomson Learning, Inc.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.