อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลขององค์การ

อารมย์ เพ็ชรมณี
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น 600 ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี 71170
E-mail: arom.petchmanee@gmail.com

ติดต่อผู้เขียนบทความที่ **อารมย์ เพ็ชรมณี** มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น 600 ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี 71170
E-mail: arom.petchmanee@gmail.com

วันที่รับบทความ: 8 เมษายน 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 30 ตุลาคม 2563 วันที่ตอบรับบทความ: 8 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ ทักษะการบริหารขององค์การ ประสิทธิผลขององค์การ และอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลขององค์การ **วิธีการวิจัย** เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พร้อมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับบริหารในองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน **ผลการวิจัย** องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 60.9 ทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ร้อยละ 55.9 **นัยทางด้านทฤษฎี/นโยบาย** ควรส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ ทักษะการบริหาร ประสิทธิผลขององค์การ

Influence of learning organization and management skills on organizational effectiveness

Arom Petchmanee
Western University, 600 Salongrue, Heuykrachao Kanchanaburi Province 71170
E-mail: arom.petchmanee@gmail.com

Correspondence concerning this article should be addressed to **Arom Petchmanee**, Western University, 600 Salongrue, Heuykrachao, Kanchanaburi Province 71170
E-mail: arom.petchmanee@gmail.com

Received date: April 8, 2020 Revised date: October 30, 2020 Accepted date: March 8, 2022

Abstract

PURPOSES: This research aimed to study staff's perception of learning organization, management skills, organizational effectiveness, and influence of learning organization and management skills on organizational effectiveness. **METHODS:** This research was a quantitative research with in-depth interviews. The sample consisted of 400 management staffs in the organizations in Amata City Industrial Estate, Rayong province. The research instrument was a questionnaire and in-depth interview for 10 staffs. Pearson correlation analysis and multiple regression analysis using stepwise multiple regression analysis were employed for an analysis of hypotheses. **RESULTS**: The study found that learning organization affected organizational effectiveness. It was reveal that system thinking, mental models, shared vision and team learning accounted for 60.9 percent of organizational effectiveness. In addition, management skills in particular affected organizational effectiveness in that human skills, and technical and conceptual skills accounted for 55.9 percent of organizational effectiveness. **THEORETICAL/POLICY IMPLICATIONS**: A promotion of learning organization and management skills could enhance organizational effectiveness.

Keywords: Learning organization, management skills, organizational effectiveness

บทนำ

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า วิกฤติเศรษฐกิจโลกที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ทั่วโลกปรับเปลี่ยนกฎกติกาในการทำธุรกิจให้เข้มงวดมากขึ้น ทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน การป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ ความตื่นตัวในเรื่องโลกร้อน และการส่งเสริมให้เกิดความเคารพและรักษาศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดข้อตกลงและเงื่อนไขทางการค้ามากขึ้น อาทิ การไม่ซื้อสินค้าที่มีวิธีการผลิตที่ทำให้เกิดปัญหาโลกร้อนหรือใช้แรงงานเด็ก ประชากรสูงอายุในโลกจะเพิ่มขึ้น ทุกประเทศจะก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ต้องจ้างแรงงานจากต่างประเทศ เกิดการนำวัฒนธรรมของกลุ่มเข้ามาใช้ในประเทศนั้น ๆ และวิธีการผลิตสินค้าจะเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเป็นการใช้ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ขณะเดียวกันประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทำให้เหลืองบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่น ๆ น้อยลง

การรวมกลุ่มกันทางเศรษฐกิจมีมากขึ้น เพื่อส่งเสริมการค้า ให้สิทธิพิเศษระหว่างประเทศภายในกลุ่ม และสามารถต่อรองกับประเทศนอกกลุ่มได้มากขึ้น การรวมกลุ่มที่สำคัญ ได้แก่ อาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย ซึ่งมีเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็ว และการเป็นประชาคมทำให้ประเทศในกลุ่มอาเซียนเชื่อมโยงกันได้อย่างเสรี ทั้งในด้านการเดินทางของประชาชน การค้า การลงทุน และแรงงาน หลักการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมา และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนพื้นฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สภาพแวดล้อมมหภาคภายนอกธุรกิจเช่น เศรษฐกิจ (Economic) การแข่งขัน (Competition) สังคมและวัฒนธรรม (Social and cultural) การเมืองและกฎหมาย (Political and legal) เทคโนโลยี (Technology) (เสรีรัตน์, 2545) จึงมีอิทธิพลอย่างมากในการดำเนินธุรกิจขององค์การ ดังนั้น การบริหารจัดการสมัยใหม่ ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) และ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์การทั้งหลายต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และสร้างภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) ไม่ใช่เครื่องจักร (Mechanic) โดยใช้คนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมีทักษะ (Skills) และประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างค่านิยมขององค์การ (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ให้มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการเรียนรู้ และให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์การ เพื่อการก้าวเข้าสู่

การได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) และบรรลุประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ในระยะยาว

ดังนั้นการศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

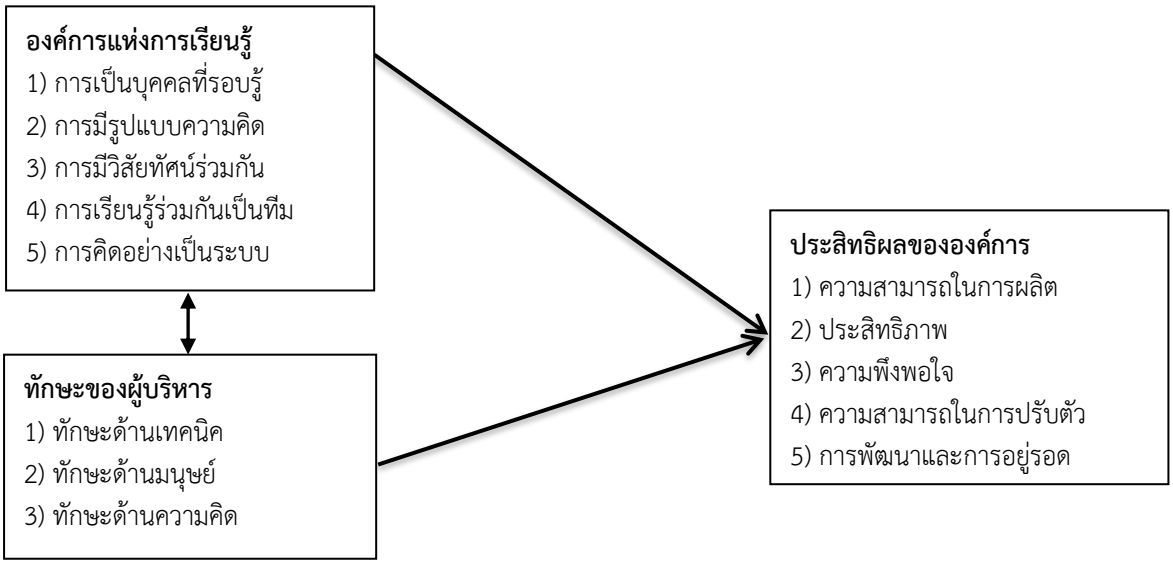
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ทักษะทางการบริหาร และประสิทธิผลขององค์การของพนักงานระดับบริหารขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

สมมติฐานในการวิจัย

1. องค์การแห่งการเรียนรู้มีสหสัมพันธ์กับทักษะการบริหาร
2. องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ
3. ทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Gibson et al., 1979; Senge et al., 1994; Katz, 1995) และสังเคราะห์เสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับผู้บริหารของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานระดับผู้บริหาร ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน (พงษ์วิชัย, 2544) ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อความสะดวกในการคำนวณ โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พนักงานระดับบริหาร จำนวน 10 คน เกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะการบริหาร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านความคิด ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัวและด้านการพัฒนาและการอยู่รอดและส่วนที่ 5 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) จากวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 0.93 ทักษะการบริหารเท่ากับ 0.96 และประสิทธิผลขององค์การเท่ากับ 0.95

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เรื่องอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วยคำถามปลายเปิด การสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลที่ได้นำมาเพื่อสนับสนุนกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานระดับบริหารจำนวน 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตามเนื้อหาของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้และใช้การบรรยายความในการอธิบายผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.3 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.8 อายุช่วง 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อย

ละ 34.3 อายุงานช่วง 7-10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุงาน 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/ปวส.คิดเป็นร้อยละ 12.8 ตำแหน่งหัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่ายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือตำแหน่งผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 33.3

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.54 อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.57 อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การขององค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับมาก

สหสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับทักษะการบริหาร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีนัยสำคัญ ($p<0.05$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.745 องค์การแห่งการเรียนรู้มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการบริหารภาพรวมในทุก ๆ ด้าน อันดับแรกคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อันดับที่สองคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อันดับที่สามคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อันดับที่สี่คือ ด้านการมีรูปแบบความคิด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลขององค์การ

ตารางที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลขององค์การ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลขององค์การ

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	1.469	.092		16.016	.000		
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)	.365	.037	.482	9.744	.000	.401	2.495
ด้านการมีรูปแบบความคิด (X_2)	.090	.038	.124	2.363	.019	.358	2.790
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_3)	.099	.038	.145	2.629	.009	.323	3.092
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4)	.078	.039	.113	2.019	.044	.310	3.222
R^2 = .612, R^2_{adj} = .609 F = 156.050 P-value = .000							

ข้อมูลจากตารางที่ 1 จากผลการทดสอบสหสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (*Multicollinearity*) ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าไม่เกิดปัญหา *Multicollinearity* เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า *VIF (Variance Infiation Factor)* มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า *P-value* ของสถิติทดสอบ *F* = 156.050 และ *P* = 0.000 แสดงว่าตัวแปรองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การภาพรวม โดยพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 60.9

อิทธิพลของทักษะการบริหารต่อประสิทธิผลขององค์การ

ตารางที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างทักษะการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารองค์การ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การภาพรวม

ตัวแปร	b	SE	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	1.711	.093		18.308	.000		
ด้านมนุษย์ (X_2)	.251	.044	.357	5.688	.000	.254	3.938
ด้านเทคนิค (X_1)	.147	.040	.198	3.654	.000	.377	2.654
ด้านความคิด (X_3)	.161	.046	.232	3.504	.001	.253	3.956
R^2 = .562, R^2_{adj} = .559 F = 169.707 P-value = .000							

จากตารางที่ 2 จากผลการทดสอบสหสัมพันธ์เชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) พบว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.10 และค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า P-value ของสถิติทดสอบ F = 169.707 และค่า P = .000 จึงสรุปว่า ทักษะการบริหารในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การภาพรวม โดยพบว่า ด้านมนุษย์ ด้านเทคนิค และด้านความคิด สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ร้อยละ 55.9

สรุป

องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < 0.05$ โดยพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 60.9 และทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p < 0.05$ โดยพบว่า ด้านมนุษย์ ด้านเทคนิค และด้านความคิด สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.9 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ

อภิปรายผล

องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับทักษะการบริหาร พบว่าในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางบวกกับทักษะการบริหารในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษย์ และด้านความคิด

องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามาถในการปรับตัว และด้านการพัฒนาและการอยู่รอด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสนอง (2554) พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ บุญประไพ (2559) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านโอกาสในการเรียนรู้กับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการบูรณาการ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด และที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมองภายในองค์การกับประสิทธิผลขององค์การด้านความสามารถในการบูรณาการ และที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านโครงสร้างกับด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

ทักษะการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในทุก ๆ ด้านเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามาถในการปรับตัว และด้านการพัฒนาและการอยู่รอด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แสงแดงชาติ (2555) พบว่าทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และพบว่าทักษะการบริหารและปัจจัยอื่น ๆ สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 36.5

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการองค์การ

1. องค์การควรมีแผนหรือดำเนินการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้องค์การนั้นบรรลุประสิทธิผลขององค์การ คือ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการพัฒนาและการอยู่รอด ซึ่งจะทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายและสามารถอยู่รอดในระยะยาว

2. องค์การควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การซึ่งทักษะดังกล่าวนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การ ทำให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย เช่น ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ หรือในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2. ศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ และทักษะการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจบริการ ได้แก่ โรงแรม โรงพยาบาล และสถาบันการเงิน เป็นต้น

References

Boonpraphai, N. (2559). *The relationship between learning organization and school effectiveness under the Office of Secondary Educational Service Areas, Area 4, Pathum Thani Province* [Unpublished master's thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Boonsanong, A. (2554). *An influence of learning organization and human resource development on organizational effectiveness* [Unpublished master's thesis]. Krirk University.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organization: Behavior, structure, and process (3rd ed.).* Dallas Business Publications, Inc.

Katz, R. L. (1995). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review. (33),* 33-42.

Office of the National Economic and Social Development Board. (2560). *Summary of the 12th National Economic and Social Development Plan.*

Pongwichai, S. (2544). *Statistical data analysis by computer.* Chulalongkorn Publishing House University.

Sangdangchat, S. (25 5 5). *Managerial skills and organizational climate in performance effectiveness of health promotion hospital directors, Ministry of Public Health, Region3* [Unpublished master's thesis]. Mahidol University.

Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., & Smith, B. (1 9 9 4). *The fifth discipline fieldbook: strategies and tools for building a learning organization.* Doubleday.

Serirat, S. (2545). *Organization and management.* Thammasarn.