โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

Model of Analysis of Component of Innovation Management for Learning Organization of Faculty of Management Science in Rajabhat Rattanagosin Group

จันทนา อุดม*
ไพโรจน์ บุตรชีวัน
นงนุช ไพบูลย์รัตนานนท์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
*e-mail: chanthana_u@hotmail.com

Chanthana Udom
Phairoj Butchiwan
Nongnooch Paiboonrattananon
Faculty of Management Science, Pranakhon Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ และตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 174 คน สุ่มด้วยวิธีการแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการ องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล และองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ มีค่าความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวบ่งชี้อยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถวัดองค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ได้ และ (2) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: นวัตกรรมการบริหารจัดการ องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research aims to analyze, examine elements, and study innovation in management level of a learning organization. The sample used in research are 174 random staffs of the Faculty of Management Science in Rajabhat Rattanakosin group. Questionnaires with overall reliability of .984 were used in the research then the statistical data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirm factor analysis.

Result: (1) The research found that management innovation of learning organization contains 3 elements including management innovation of individual, team, and organization. The results of study shows a consistency of empirical data analysis with high value of loadings factors and the standardized weight criteria of all data components. The significant at the .01 can measure the elements of innovation management of a learning organization. And (2)The organization learning innovation Faculty of Management Science in Rajabhat Rattanakosin group is ranked at the medium level.

Keywords: Learning Organization, Innovation Management

บทนำ

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่ ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เป็นรูปแบบเริ่มต้นของการบริหารจัดการองค์กรที่สามารถพัฒนาเพื่อนำไปสู่การยกระดับเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในลักษณะต่าง ๆ ได้ (Saunpreng, 2009) จากการศึกษา ทบทวน และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990; Marquardt, 1996; Argyris & Schon, 1978; Nevis, DiBella & Gould, 1995; Arthur, 1990; Lassey, 1998; Giesecke & McNeily, 2004; Thepwan, 2005; Jasuwan, 2007; Wongchanmanee, 2008; Srichantaug, 2011) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) ผู้นำ 6) การคิดเชิงระบบ 7) ทักษะส่วนบุคคล 8) ทีมงานและการเรียนรู้และ 9) โครงสร้างองค์การ ทั้ง 9 องค์ประกอบที่สำคัญเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานที่จะพัฒนาและต่อยอดให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ตามที่แต่ละองค์กรต้องการได้และนอกจากนี้การวัดระดับการเรียนรู้ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นยังสามารถวัดได้ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มหรือทีมงานและระดับองค์การ (Watkins & Marsic, 1992; Marquardt & Reynolds, 1994; Jasuwan, 2007; Rungkaew, Sookpreedee & Ploysuwan, 2013) โดยในทุกระดับการเรียนรู้นั้น จะต้องสามารถใช้องค์ความรู้ (Knowledge) พื้นฐานต่างๆ ที่มีการเผยแพร่ในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Chutiwong & Gerdsri, 2011) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้อีกด้วย (Thongwan, 2013)

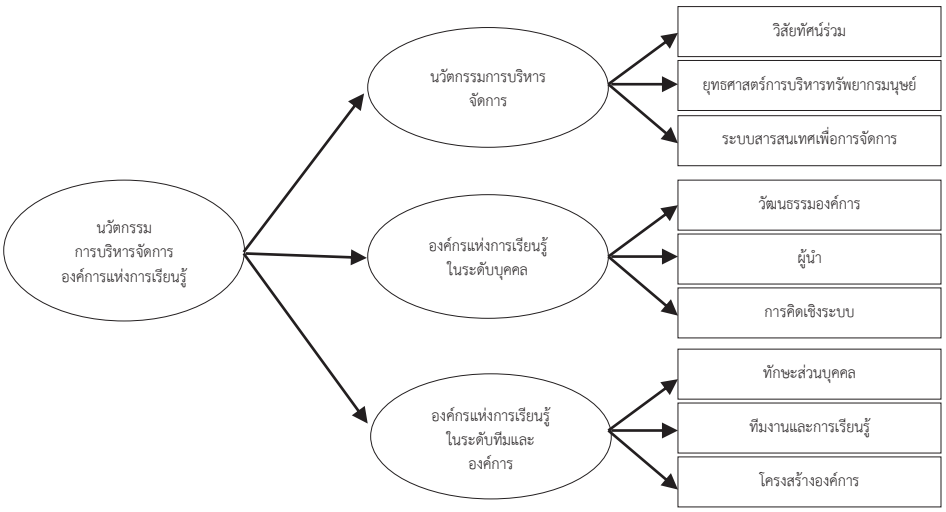
การขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้กลายเป็นองค์กรหลักของสังคม จึงเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อปรับตัวสู่สังคมความรู้ในยุคอนาคต และเพื่อการพัฒนาสังคมโลกอย่างมั่นคง (Global Compact: OECD) โดย สถาบันการศึกษา (UNESCO 1997-2012, 2005) (UNESCO, 2012) ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและแนวทางปฏิบัติ ภายใต้พลวัตและมาตรฐานการพัฒนาสังคมในมิติต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี นวัตกรรมการจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบหรือวิธีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่หรือที่เรียกว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยผ่านรูปแบบการเรียนรู้และการปรับตัวขององค์การ เพื่อยกระดับคณะวิทยาการจัดการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งสังคม (Society of Organization) ที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งสร้างสรรค์สังคมในศตวรรษที่ 21 (Engage 21st Century Skills as a Knowledge Platform) ไปด้วย

การให้ความสำคัญกับนวัตกรรมการบริหารจัดการจึงเป็นเรื่องของการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการบริหารจัดการ โดยพัฒนาองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพื่อให้มีลักษณะของการเป็นนวัตกรรมเกิดขึ้น (Limapornwanich, 2012) รวมถึงกระบวนการจัดการ

องค์การในรูปแบบใหม่ที่ส่งผลให้ระบบการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการขององค์การ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และนวัตกรรมทางการบริหารนี้เองยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบายองค์การ (Butchiwan, 2016) ที่จะทำให้ทิศทางในการยกระดับองค์กรเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาสู่องค์กรหลักของสังคม (UNESCO, 2012) มีทิศทาง มีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จึงต้องมีรูปแบบของ “นวัตกรรมทางด้านการจัดการ” หรือ “นวัตกรรมองค์กร” (Management or Organization Innovation) มาใช้สำหรับบริหาร ปรับปรุง และสร้างการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อจะได้มีความสามารถในการพัฒนาองค์การได้อย่างต่อเนื่อง (Limmanon, 2006) ทั้งในด้านการนำความรู้ และเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่ม อันเป็นผลมาจากการยกระดับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา (Butchiwan, 2016) ต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจตั้งใหม่ (Startup) (Office of the National Economic and Social Development Board, 2016) ที่จะทำให้เกิดรูปแบบการเรียนการสอนใหม่เพื่อนักศึกษาได้เรียนรู้รูปแบบใหม่ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและประเทศชาติ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางด้านบริหารและจัดการองค์การ และด้านบริหารธุรกิจ ดังนั้น นวัตกรรมทางการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญกับคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์อย่างยิ่ง ในการพัฒนาการเรียนรู้ของคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา โดยใช้นวัตกรรมทางการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้ เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อทำให้เกิดกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การเสริมสร้างการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ความคิด ความรู้ความเข้าใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ การประสานความร่วมมือในองค์การ และเพื่อทำให้การพัฒนาคณะวิทยาการจัดการ พัฒนาหลักสูตร พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนานักศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 อีกด้วย

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษานวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การยกระดับองค์กรเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา การเป็นองค์กรแห่งสังคมอย่างมีคุณภาพ และนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้ จะช่วยสนับสนุนกรอบการดำเนินการตามข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ (Re-Profiling) และกลไกในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ (จำนวนทั้งสิ้น 54 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่งอยู่ในกลุ่ม) ด้วยกระบวนการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน และปรับภารกิจ ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทของสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (Sukpot, 2016) ที่มีรูปแบบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในการพัฒนา และปรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่องสืบต่อไป



รูปที่ 1 องค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์ และตรวจสอบองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ศึกษาระดับ นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis) มีวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากร คือ บุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รวมทั้งสิ้น 466 คน (Dean Office of Management of Science Faculty of Rajabhat Ratanagosin Groups, 2013)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 50 ตัวอย่าง หรือควรมีอัตราส่วน 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (Cheanchana, 2015) ซึ่งใช้การเลือกตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 174 ตัวอย่าง หรือคิดเป็น 19.33 เท่าของ 9 พารามิเตอร์ ซึ่งถือว่าเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 10-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Hair, et al., (2010) (อ้างถึงใน Titakanun, 2010 และ Kaiyawan, 2014) ถือว่ากลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมยอมรับได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ฯ รวม 47 ข้อ ตามแนวคิดของ Senge (1990) และ Marquardt (1996) สามารถนำมาสังเคราะห์ได้ 3 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ (1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .5-1.00 ถือว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมสามารถนำมาใช้ได้ (2) นำแบบสอบถามไป Try Out จำนวน 30 ชุด (3) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธีสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามของทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกัน (4) วิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมที่หักคะแนนข้อนั้นออก ซึ่งมีเกณฑ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า .30 (Gene & Kenneth, 1995) พบว่า อยู่ระหว่าง .436-.927 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และ (5) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha พบว่าแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์ .984 จึงถือว่ามีความน่าเชื่อถือ

เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (1) เตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือจากสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยในกลุ่มรัตนโกสินทร์ 5 แห่ง และส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 466 ฉบับ (3) ผลการตอบกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีตอบกลับด้วยความสมัครใจ มีจำนวนทั้งสิ้น 174 คน หรือคิดเป็น 19.33 เท่าของพารามิเตอร์ จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมานี้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ที่ต้องไม่น้อยกว่า 10 เท่าของพารามิเตอร์ ตามแนวคิดของ Vanichbuncha (2006) และ Gorsuch (1983) (อ้างถึงใน Kaiyawan, 2014) ส่วนอัตราการตอบกลับ (ร้อยละ 37.34) ซึ่งสูงกว่าอัตราการตอบกลับของการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ซึ่งหากไม่มีการติดตามแบบสอบถามจะมีอัตราการตอบกลับประมาณร้อยละ 20 ตามแนวคิดของ Aaker, et al., (2001) (อ้างถึงใน Laohamethanee, 2016)

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตอบกลับคืนมา 174 ฉบับ โดยดำเนินการดังนี้ (1) วิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมที่หักคะแนนข้อนั้นออก ซึ่งมีเกณฑ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า .30 (Gene & Kenneth, 1995) พบว่า อยู่ระหว่าง .608-.890 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และ (2) วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามที่ตอบ

กลับคืนมา พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha เท่ากับ .986 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง เพื่อเป็นการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเพื่อวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างพื้นฐาน (Kaiyawan, 2014) และการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สองเพื่อวิเคราะห์ลงลึกไปว่าองค์ประกอบใหม่ของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมาใหม่ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนี้ มีองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากหรือน้อยกว่ากัน (Kaiyawan, 2014) โดยใช้โปรแกรมลิสเรส (LISREL) 8.72 ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติอนุมาน ผู้วิจัยกำหนดผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (A Confirmatory Factor Analysis: The First Order)

1.1.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: b) ของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 นวัตกรรมการบริหารจัดการ (IMMD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .67-.80 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล (LOIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .72-3.29 และ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ (LOTO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .55-.78 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งหลังปรับโมเดล (n = 174)

องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการ องค์กรแห่งการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t)	สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)
นวัตกรรมการบริหารจัดการ (IMMD)	วิสัยทัศน์ร่วม (SharedV)	0.67	0.02	8.46**	0.72
	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HrmS) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Mis)	0.80	0.01	6.24**	0.90
		0.80	0.02	8.00**	0.81
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล (LOIN)	วัฒนธรรมองค์การ (Culture)	0.72	0.02	7.23**	0.79
	ผู้นำ (Learders)	0.89	0.03	6.47**	0.82
	การคิดเชิงระบบ (SystemT)	3.29	0.58	8.06**	0.70
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ (LOTO)	ทักษะส่วนบุคคล (PSkill)	0.55	0.02	8.42**	0.64
	ทีมงานและการเรียนรู้ (TeamLear)	0.74	0.02	7.66**	0.81
	โครงสร้างองค์การ (Structure)	0.78	0.02	6.38**	0.86

** P< .01

1.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังการปรับโมเดล โดยปรับแก้รูปแบบสมมติฐานตามค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่า โมเดลมีค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 11.87 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P) เท่ากับ .53839 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 13 ซึ่งค่า P มากกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ .05 และ มีค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) เท่ากับ .91307 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ 2.00 จึงสามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

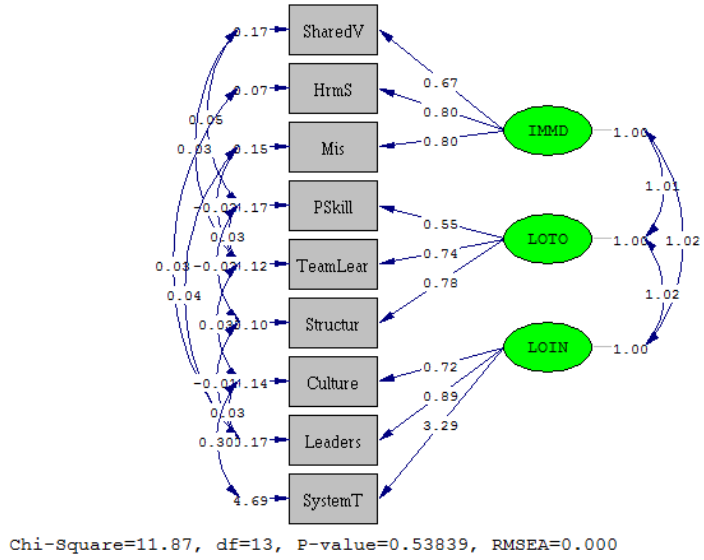
และเมื่อพิจารณากับดัชนีความเหมาะสมพอดีค่าอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .95 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสม

พอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ .012 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยว่า .05 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .025 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .05 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของแบบวัดองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังปรับโมเดล (n = 174)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการบ่งชี้
ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 11.78 (P–Value=0.53839)	11.87	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.53839	< .05	เหมาะสมดี
ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : χ^2/df)	0.913	< 2.00	เหมาะสมดี
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI)	0.98	> .90	เหมาะสมดี
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI)	0.95	> .90	เหมาะสมดี
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	1.00	> .90	เหมาะสมดี
ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)	0.012	< .05	เหมาะสมดี
ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA)	0.025	< .05	เหมาะสมดี

จากค่าดัชนีต่าง ๆ ข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลนี้ มีความเหมาะสมดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เห็นเด่นชัด ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังปรับโมเดล (รูปที่ 2)



รูปที่ 2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังปรับโมเดล ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (A Confirmatory Factor Analysis: The Second Order)

1.2.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: b) ของตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 นวัตกรรมการบริหารจัดการ (IMMD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .68-.82 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล (LOIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .74-3.37 และ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ (LOTO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .55-.77 (ตารางที่ 3)

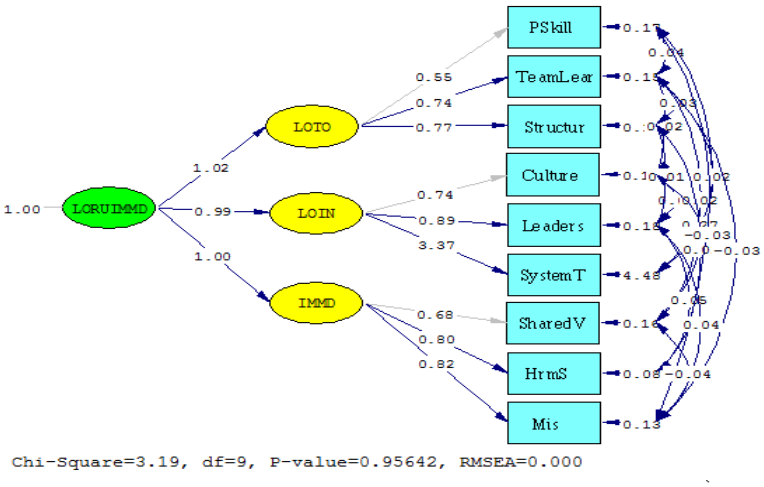
ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t) และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หลังปรับโมเดล (n=174)

องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	ค่าทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t)	สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)
นวัตกรรมการบริหารจัดการ (IMMD)	วิสัยทัศน์ร่วม (SharedV)	0.68	0.02	7.71**	0.74
	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HrmS)	0.80	0.01	6.08**	0.88
	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Mis)	0.82	0.02	6.79**	0.83
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล (LOIN)	วัฒนธรรมองค์การ (Culture)	0.74	0.02	6.46**	0.81
	ผู้นำ (Leaders)	0.89	0.03	6.64**	0.81
	การคิดเชิงระบบ (SystemT)	3.37	0.58	7.67**	0.71
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ (LOTO)	ทักษะส่วนบุคคล (PSkill)	0.55	0.02	8.38**	0.63
	ทีมงานและการเรียนรู้ (Team Lear)	0.74	0.02	6.37**	0.78
	โครงสร้างองค์การ (Structure)	0.77	0.02	6.46**	0.80

** P< .01

1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ในการวิเคราะห์ฯ ก่อนปรับโมเดลนั้น พบว่า ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโมเดลมีค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 112.14 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P) เท่ากับ .000 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 24 ซึ่งค่า P มากกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ .05 และมีค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : χ^2/df) เท่ากับ 4.6725 ซึ่งมีค่ามากกว่ากว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ 2.00 ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลตามดัชนี (Modification Index) และพิจารณาร่วมกับค่าพารามิเตอร์ที่สามารถบอกขนาดและทิศทางที่กำลังจะปรับ (EPC) จนทำให้ได้โมเดลสอดคล้องและกลมกลืน (Angsuchot, Wijitwanna & Pinyopanoowat, 2011) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองหลังการปรับโมเดล พบว่า โมเดลมีค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 3.19 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P) เท่ากับ .95642 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 9 ซึ่งค่า P มากกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ .05 และมีค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square: χ^2/df) เท่ากับ .35444 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ 2.00

และเมื่อพิจารณากับดัชนีความเหมาะสมพอดีค่าอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .98 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า .90 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ .0057 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยว่า .05 ค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .015 ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .05 จากค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมดังกล่าวแสดงว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ สอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (รูปที่ 3) และผลการวิเคราะห์ (ตารางที่ 4)



รูปที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังปรับโมเดล ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ของแบบวัดองค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังปรับโมเดล (n=174)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการบ่งชี้
ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square : χ^2) เท่ากับ 3.19 (P–Value=.95642)	3.19	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	0.95642	< .05	เหมาะสมดี
ค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : χ^2/df)	0.35444	< 2.00	เหมาะสมดี
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI)	1.00	> .90	เหมาะสมดี
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI)	0.98	> .90	เหมาะสมดี
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	1.00	> .90	เหมาะสมดี
ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR)	0.0057	< .05	เหมาะสมดี
ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ (RMSEA)	0.015	< .05	เหมาะสมดี

จากค่าดัชนีต่าง ๆ ข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ว่า โมเดลนี้ มีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เห็นเด่นชัด ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ขององค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ หลังปรับโมเดล (รูปที่ 3)

สรุปว่า องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ

2. ศึกษาระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ =3.18) และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล ($\overline{X}$ =3.21) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ ($\overline{X}$ =3.18) และนวัตกรรมการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =3.15) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ (n=174)

องค์ประกอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้
นวัตกรรมการบริหารจัดการ	3.15	.844	ปานกลาง
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล	3.21	.848	ปานกลาง
องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมงานและองค์การ	3.18	.788	ปานกลาง
นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ โดยภาพรวม	3.18	.827	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ พบว่า นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นวัตกรรมการบริหารจัดการ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล และ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Watkins & Marsic (1992) และ Marquardt & Reynolds (1994) ที่ว่าสภาพของการเป็นองค์การแห่งเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suteenirun (2015) พบว่า ระบบย่อยด้านคน และระบบย่อยด้านองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Aeimsaad, Limkhunathammo & Pasunon (2016) พบว่า ปัจจัยนวัตกรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการดำเนินงานองค์การ และผลการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนวัตกรรมองค์การก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทั้ง 3 องค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ นี้ มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1.1 ตัวบ่งชี้ของนวัตกรรมการบริหารจัดการ มี 3 ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ร่วม ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างและสานวิสัยทัศน์องค์กร เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต และแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความสำคัญกับเรื่องคนทั้งในด้านการแสดงบทบาท การพัฒนาและเอื้ออำนวย ให้อำนาจแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญกับองค์กร รวมไปถึงการทำให้เกิดการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บวิเคราะห์การเผยแพร่ข้อมูล โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกและง่ายต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงกว้างขวางและรวดเร็วนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Thanee, Jeamprachanarakorn & Tongyu (2012) พบว่า วิสัยทัศน์ของคณะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับ Rungkaew, Sookpreedee & Ploysuwan (2013) พบว่า วิสัยทัศน์ การนำเทคโนโลยีไปใช้ และการพัฒนาบุคลากรและทีมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม

1.2 ตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล มี 3 ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การคิดเชิงระบบวัฒนธรรมองค์การ และผู้นำซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่าด้านการคิดเชิงระบบ ต้องมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบจะสามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนได้และแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยด้านองค์กรทั้ง 4 มิติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้าง โดยแต่ละมิติต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์ และการออกแบบที่จากเดิมได้ให้ความสนใจแต่กับเนื้องานและผลผลิต โดยจะต้องเปลี่ยนมาให้ความสนใจกับการเรียนรู้และการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน รวมถึงการให้ความสำคัญกับบทบาทของการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Thanee, Jeamprachanarakorn & Tongyu (2012) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของคณะวิชาและผู้บริหารคณะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanapol & Jornjit (2015) พบว่า การคิดอย่างเป็นระบบ และภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักของรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 ตัวบ่งชี้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมและองค์การ มี 3 ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ทักษะส่วนบุคคล ทีมงานและการเรียนรู้ และโครงสร้างองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ด้านความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลที่เป็นการมุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน ประกอบกับในด้านแบบแผนทางความคิดที่เป็นรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองของบุคคลที่เป็นแบบเปิดกว้าง และในด้านทีมงานและการเรียนรู้ ที่องค์การมีความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึก ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบย่อยด้านองค์กรในด้านโครงสร้าง โดยให้ความสนใจกับการเรียนรู้และการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน และยังสอดคล้องกับ Thanee, Jeamprachanarakorn &

Tongyu (2012) พบว่า โครงสร้างของคณะวิชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร รวมถึงงานวิจัยของ Chanapol & Jornjit (2015) พบว่า การรอบรู้ส่วนตัว และแบบแผนความคิดการเรียนรู้เป็นทีม เป็นองค์ประกอบหลักของรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ที่บ่งชี้ให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 3.19 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ .95642 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 9 ซึ่งค่า P มากกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ .05 และ มีค่าสถิติไคสแควร์สัมพัทธ์ เท่ากับ .35444 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์การพิจารณา คือ 2.00 ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phombut (2011) พบว่า โมเดลคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้และผลที่มีต่อคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้มีผลกระทบในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางบวกต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล

2. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายองค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล ($\overline{X}$ =3.21) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมงานและองค์การ ($\overline{X}$ =3.18) และ นวัตกรรมการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ =3.15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Takam & Cheanwathanasuk (2016) พบว่า บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทยมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้งานวิจัยของ Sangkajun (2015) พบว่า สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเช่นกัน

สรุป

นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) นวัตกรรมการบริหารจัดการ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล และ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมงานและองค์การ ในแต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของทุกตัวบ่งชี้อยู่ในเกณฑ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถวัดองค์ประกอบของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ได้

สำหรับตัวบ่งชี้หลักของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ ได้แก่ (1) นวัตกรรมการบริหารจัดการ มี 3 ตัวบ่งชี้ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .68-.82 โดยมี ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง .74-.88 (2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับบุคคล มี 3 ตัวบ่งชี้ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .74-3.37 โดยมีการคิดเชิงระบบ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง .71-.81 และ (3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับทีมงานงานและองค์การ มี 3ตัวบ่งชี้ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .55-.77 โดยมีโครงสร้างองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่าง .63-.80 และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมานี้ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรองรับ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยันยันอันดับที่สอง พบว่า องค์ประกอบนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี และมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูงทุกตัวบ่งชี้ จึงสามารถนำไปใช้ศึกษานวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคล และองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับทีมงานและองค์การ ของสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยนำตัวบ่งชี้ทั้ง 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) ผู้นำ 6) การคิดเชิงระบบ 7) ทักษะส่วนบุคคล 8) ทีมงานและการเรียนรู้ และ 9) โครงสร้างองค์การ มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมและองค์การ

References

Aeimsaad, P., Limkhunathammo, S., & Pasunon, P. (2016), *Factors of learning organization and organizational innovation influencing corporate performance in labor-intensive industry, Samut Sakhon Province*. *Journal of Modern Management, 14*, 129-141. [in Thai]

Angsuchot, S., Wijitwanna, S., & Pinyopanoowat, R. (2011). *Statistical Analysis for Research in the Social Sciences and Behavioral Sciences: LISREL Technique.* (3rd ed.). Bangkok: Charoen Dee Munkong Press. [in Thai]

Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Reading*, Mass: Addison Weslye.

Arthur, W.B. (1990). Silicon valley location clusters: when do increasing returns imply monopoly?, *Math. Social Sci, 19*, 235-251.

Butchiwan, P. (2016). *The study causal relationship of factors affecting and innovative organization of entrepreneurs in small and medium sized enterprises can create sustainable competitive advantage*. *Journal of Southern Technology, 9*(2), 85-97. [in Thai]

_____. (2016). The guidelines for leading to an innovative enterprise to create a sustainable competitive advantage applied in the development of small and medium enterprises in the country, Thailand. *Journal of Research and Development Buriram Rajabhat University, 11*, 84-91. [in Thai]

Chanapol, N., & Jornjit, S. (2015). *Synthesis of Research on the Development of Educational Organizations to become Learning Organizations.*, Proceeding of 6th Hat Yai National Academic Conference: June 26, 2015. [in Thai]

Chutiwong, N., & Gerdsri, N. (2011). A discriminant analysis of factors influencing Thai organization to become an innovative organization. *Journal of Business Administration–Thammasat Business School*, *34* (130), 47-58. [in Thai]

Dean Office of Management of Science, Faculty of Rajabhat Ratanagosin Groups. (2013). *Self-Assessment Report (SAR).* Bangkok : Management of Science, Faculty of Rajabhat Ratanagosin Groups. [in Thai]

Cheanchana, C. (2015). *Using Multivariate Statistics for Research: Designing, Analyzing, and Interpreting.* Bangkok: Samlada Printing. [in Thai]

Gene, V. G., & Kenneth, D. H. (1995). *Statistical Methods in Education and Psychology*. 3rd ed. Allyn & Bacon.

Giesecke, J., & McNeil, B. (2004). *Transitioning to the Learning Organization*. Library Trends.

Jasuwan, S. (2007). *The Development of Learning Organization Model for Rajabhat University.* Dissertation of Philosophy, Silapakorn University. [in Thai]

Kaiyawan, Y. (2014). *Multivariate Statistical Analysis for Research.* Bangkok : Chulalongkorn University Press. [in Thai].

Laohamethanee, W. (2016). *Ethical orientation, due professional care and skeptical review: an empirical evidence from Thai-listed company in stock exchange of Thailand. Panyapiwat Journal, 8*(3), 43-53. [in Thai]

Lassey, P. (1998). *Developing a Learning Organization*. London.: Kogan Page.

Limmanon, P. (2006). *Strategic Business Innovation Management*. Bangkok: PW Printing. [in Thai]

Limapornwanich, C. (2012). *Introduction of Innovation Management–Innovation Management for Executives: IMEs*. Bangkok: National Innovation Agency, Thailand. [in Thai]

Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. Irwin Professional Publication Press.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success.* McGraw-Hill.

Nevis, E.C., DiBella, A., & Gould, J.M. (1995). Understanding organizations as learning systems. *Sloan Management Review, 36*(winter), 73-85.

Office of the National Economic and Social Development Board. (2016). The Summary of the National Economic and Social Development Plan. (2016-2021) Retrieved May 1 ,2017 from http://www.nesdb.go.th/download/plan12. [in Thai]

Phombut, W. (2011). *Characteristics of Learning Organization and its Impact on Service Quality: An Empirical Study of Hospitals in Thailand.* Dhurakitbhundid University. Dissertation. Bangkok. [in Thai]

Rungkaew, P., Sookpreedee, N., & Ploysuwan, B. (2013). *The* development of learning organization model of Bunditpatanasilpa Institute Ministry of Culture. *The Golden Teak: Humanity and Social Journal*, *19*(1), 55-72. [in Thai]

Sangkajun, A. (2015), *Guidelines for Developing a Learning Organization of the College of Agriculture and Technology Tak.* M.Ed. Thesis, Kampaengpet Rajabhat Univeristy. [in Thai]

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.

Srichantaug, P. (2011). *The Factors Affecting Learning Organization on Supporting Personnel in Rajamangala University of Technology Isan.* Thesis , Rajamankala University of Technology Isan. [in Thai]

Sukpot, W. (2016). *The Revise Strategic and Reprofilling Rajabhat University Group*. Bangkok: Office of the Higher Education Commission, Thailand. [in Thai]

Suteenirun, N. (2015). Study on learning organization guided by the promotion as the philosophy of sufficiency economy of school administrators in the Bangkok metropolitan area. *Parichart Journal of Taksin University, 28*, 156-173. [in Thai]

Takam, K., & Cheanwathanasuk, K. (2016). Organizational climate that supports organization learning in Thai telecommunication industry. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Sciences) Journal, 6*(2), 93-110. [in Thai]

Thongwan K. (2013). The relationship of influencing factors which created the learning organization and an innovative organization. *Journal of Business Administration– Thammasat Business* School, *33*(128), 34-48. [in Thai]

Thepwan, P. (2005). *Dimensions of Organizational Climate toward Developing Learning Organization: Best Practices of North-Chiang Mai University* (Research Report). North-Chiang Mai University. [in Thai]

Tirakanun, S. (2010). *Multivariate Analysis for Social Sciences*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]

Thanee, A., Jeamprachanarakorn, S., & Tongyu, A. (2012). *Learning organization model for the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the Bangkok metropolitan. SDU Research Journal, 8*(2), 137-151. [in Thai]

UNESCO. (2012). *Strategic and Action-oriented Analytical Summary of the Quadrennial Periodic Reports*. CE/12/6.IGC/4, Paris: UNESCO.

Watkins, K., & Marsick, V. (1992). *Towards a theory of informal and incidental learning in organizations*. *International Journal of Lifelong Education, 11*(4), 287-300.

Wongchanmanee, K. (2008). *A Causal Relationship Model of a Learning Organization of Basic Education Institutes in the North.* Dissertation, Naresaun University. [in Thai]