



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล A Model of Causal Relations Affecting to Learning Organization of Santapol College

สลิทธิ์ กุลสอน* ยืนยง ไทยใจดี และชานนท์ เศรษฐแสงศรี

Sathit Koonsorn, Yuenyong Thaijaidee and Charnon Setsaengsri

วิทยาลัยสันตพล 299/1 ถนนอุดร-สกล ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000

Santapol College 299/1 Udon-Sakhon Road, Tambon Nong Bua, Amphoe Mueang Udon Thani, Udon Thani Province 41000

*Corresponding author, e-mail: kulsorn@hotmail.com

(Received: Nov 20, 2017; Revised: Feb 5, 2018; Accepted: Feb 13, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล และตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสองระยะ ระยะที่หนึ่งเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สองเป็นการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 274 คน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู จำนวน 210 คน และนักศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น 510 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยสันตพลประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 เท่ากับ 220.18 ค่า df เท่ากับ 177 ค่า p-value เท่ากับ 0.15 ค่า GFI เท่ากับ 0.97 ค่า AGFI เท่ากับ 0.95 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.02 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพล วิทยาลัยสันตพล

Abstract

The objectives of this research were to develop a causal relationship model of factors affecting to the learning organization of Santapol College, and to test the congruence to the model with the empirical data. The study was divided into 2 phases. Phase 1 was the definition of conceptual framework in study by examining related papers and research, focus group discussion the experts. Phase 2 was the examination of the study hypothesis. The sample consisted of 26 Master degree students, 210 Graduate diploma students and 274 Bachelor degree students; there were 510 students in total. The Research instruments consisted of questionnaire with the total reliability at 0.96 and focus group question guideline. The statistics to be analyzed by the computer program were descriptive statistics, and Path Analysis. The

findings of this research were revealed that factors affecting to the learning organization consist of leadership of change, organizational structure, organization culture, Learning management, Information and technology and strategic management. The causal relationships of model constructed had fit with the empirical data by considering from χ^2 as 220.18, at degree of freedom as 177, p-value as 0.15, GFI value as 0.97, AGFI value as 0.95, and RMSEA value as 0.02. The Leadership of change had a total influence that affected the learning organization at the highest level, followed by organization culture, Learning management, Information and technology, organizational structure, and strategic management, respectively. All variables from the developed model could explain variance of learning organization characteristics of Santapol College 68% at the 0.05 significant levels.

Keywords: Learning organization, Factors affecting, Santapol college

บทนำ

กระแสสังคมโลกเทคโนโลยีสารสนเทศแบบไร้พรมแดน เข้ามามีบทบาทต่อวิถีการดำเนินชีวิต ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัว ให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงบนฐานแห่งความรู้ ด้วยการขยายขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพการแข่งขันและผลผลิตที่มีคุณภาพ ปรับตัวเปลี่ยนโครงสร้าง เปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานตลอดจนบทบาทการกำหนดยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนสภาพองค์กรเป็นองค์กร ที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Kulsorn, 2011) องค์กรด้านการศึกษาก็ต้องพัฒนาสมรรถนะ ที่จะนำไปสู่เหตุผลของการปรับเปลี่ยน วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดหลักสูตร พัฒนาแหล่งเรียนรู้ และบทบาทของสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบการเรียนรู้ใน Thailand 4.0 ที่กำหนดเป้าหมายไปที่ผู้เรียนให้เกิดทักษะด้านการเรียนรู้ นวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะอาชีพ ซึ่งการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบมาตรฐานการเรียนรู้ ระบบการประเมินผลทักษะการเรียนรู้ ระบบหลักสูตรและวิธีการสอน ระบบการพัฒนางานอาชีพ และระบบแหล่งเรียนรู้และบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่เปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ (Ministry of Education, 2010)

การพัฒนาองค์กร จึงเป็นทางเลือกสำคัญที่จะดำรงสถานภาพทางการแข่งขันด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และสร้างฐานองค์ความรู้ การจัดระบบการสื่อสาร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสมบูรณ์และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน (Ducker, 1995) โดยการพัฒนาระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอยู่สองวิธีที่ประกอบด้วยการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์กร ในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และการจัดการด้านความรู้ เพื่อให้องค์กรพัฒนาการดำเนินการ ได้ทั้งการเรียนรู้ในองค์กรและการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรสำเร็จตามจุดหมาย (Na-nan, 2013)

วิทยาลัยสันตพลเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาโดยเน้นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเป้าหมายหลัก และมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพได้มาตรฐานเอื้อประโยชน์ และอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากร การบริหารและการจัดการทั้งระบบ มุ่งเน้นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา ที่ส่งผลโดยตรงต่อนักศึกษาโดยรวม มีรูปแบบกระบวนการในการบริหารจัดการบนพื้นฐานของความโปร่งใส ชัดเจน เหมาะสม จริงจังเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยยึดเงื่อนไขหลักการสำคัญของการบริหารจัดการแบบการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่ยึดพื้นฐานความแตกต่างของหน่วยงานปฏิบัติ

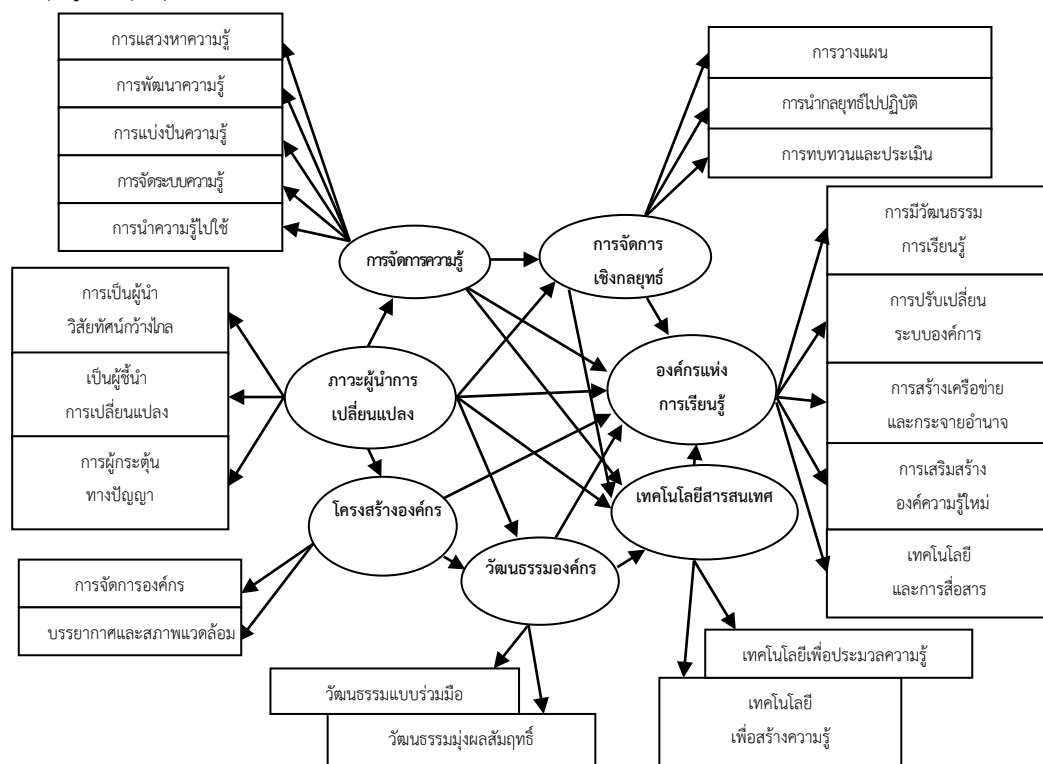
จากแนวคิดกระแสหลักในรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล มีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยการพัฒนาระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาการ ด้วยการสร้างกลยุทธ์พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขันรวมทั้งร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก ด้วยการปลูกฝังบุคลากรมีจิตสำนึกในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ มีการร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมจนมีการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล” จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Kulsorn, 2011; Rungkeaw, 2012; Thaneerat *et al.*, 2012; Na-nan, 2013; Dararat, 2014 และ Kaiser, 2000 รวมทั้งผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ด้วยการสังเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างรูปแบบสมมติฐาน และการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือแนวคำถามเพื่อเป็นกรอบการสนทนาร่วมวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะกำหนดเป็นรูปแบบสมมติฐานการวิจัย

ระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาวิทยาลัยสันตพลปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็น นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 932 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู จำนวน 210 คนและระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,168 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาใช้เป็นตัวแทนในการศึกษาวิจัย คือ นักศึกษาวิทยาลัยสันตพล ปีการศึกษา 2559 จำนวน 510 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ประกอบกับเกณฑ์การรวบรวมข้อมูลสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ของการใช้สถิติ LISREL ระบุใช้อัตราส่วนของค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่างมีอัตราส่วนไม่น้อยกว่า 1:20 หน่วย (Kaiyawan, 2013)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล ประกอบด้วยตัวแปรแฝงปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ตัวแปรแฝงปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรแฝงด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวแปรแฝงด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรผล ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เป็นกรอบการสนทนาเพื่อร่วมวิพากษ์เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร และการจัดการเชิงกลยุทธ์

ระยะที่ 2 แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งเป็น 7 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนตอนที่ 2-7 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามใน 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ในองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(IOC)จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2559 โดยแบ่งระยะเวลาดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษารรณกรรมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นการสนทนาตามกรอบที่จัดทำไว้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 7 คน ประกอบด้วย นักวิชาการและนักการศึกษาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2559 ณ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล

ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 510 ฉบับ ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 510 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปประเด็นสำคัญ

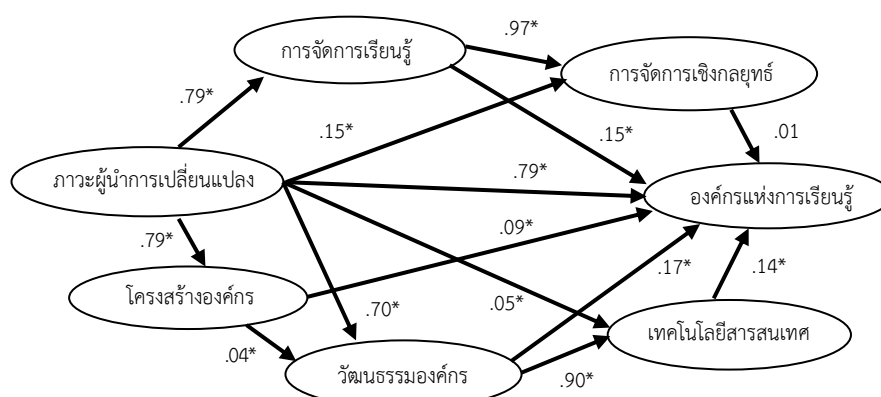
ระยะที่ 2 หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร และ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรรูปแบบโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ตามรูปแบบการวัดพบว่า คำนำน้หนักองค์ประกอบทั้งหมดของตัวแปรทั้งหมดมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแต่ละตัวเป็นตัวแปรสำคัญขององค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปรับรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบจำลองสมการโครงสร้างบางคู่ให้มีความสัมพันธ์กันโดยการวิเคราะห์โปรแกรม LISREL ประกอบกับการพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี พบว่า รูปแบบจำลองที่ทำการปรับแก้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ $\chi^2=220.18$, $df=17$, $p\text{-Value}=0.15$, $GFI=0.97$, $AGFI=0.95$, $RMSEA=0.02$, $R^2=0.68$

ผล

จากการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพลประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอกคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรผลคือลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 220.18 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 177 ระดับความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.15 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.01 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.24 ดังภาพที่ 2



* $p < .05$, $\chi^2 = 220.18$, $df = 177$, $p\text{-Value} = 0.15$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $RMSEA = 0.02$, $R^2 = 0.68$

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มี 5 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล เท่ากับ .79, .17, .15, .14 และ .09 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สรุปค่าอิทธิพลที่เป็นปัจจัยทางตรงและปัจจัยทางอ้อมที่ส่งผลต่ออิทธิพลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล

ตัวแปรสาเหตุ	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.79* (0.28)	0.44* (0.17)	1.23* (0.19)
โครงสร้างองค์กร	0.09* (0.10)	0.02* (0.04)	0.11* (0.11)
การจัดการเรียนรู้	0.15* (0.36)	0.01* (0.25)	0.16* (0.10)
วัฒนธรรมองค์กร	0.17* (0.36)	0.12* (0.32)	0.29* (0.11)
การจัดการเชิงกลยุทธ์	0.01 (0.36)	0.03* (0.08)	0.02* (0.24)
เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.14* (0.36)	-	0.14* (0.36)

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 1 แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากค่าอิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งอิทธิพลทางตรง (0.79*) และอิทธิพลทางอ้อม (0.44*) ผ่านโครงสร้างองค์กร การจัดการเชิงกลยุทธ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าอิทธิพลรวม 1.23* ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยโครงสร้างองค์กร ให้ค่าขนาดอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.17 0.15 0.14 และ 0.09 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการจัดการเรียนรู้ การจัดการเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.44 ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.12 และปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งผ่านตัวแปรปัจจัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.03

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมต่อตัวแปรลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ในองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ ให้ค่าขนาดอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อตัวแปรลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล เท่ากับ 1.23 0.29 0.16 0.14 0.11 และ 0.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านเกณฑ์

ดัชนี	เกณฑ์วัด	ผลลัพธ์	ความหมาย
χ^2/df	<2.00	1.24	ผ่านเกณฑ์
CN	>200	584.03	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMR	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 2 ชี้ให้เห็นว่าสมการเชิงโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไข (Kaiyawan, 2013) แสดงค่าอิทธิพลได้ดังภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การจัดการจัดการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษา Kulsorn (2011) Srijhunthuk (2011) และ Rungkeaw (2012) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างและระบบการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องงานวิจัยของ Kulsorn (2011) และ Srijhunthuk (2011) ที่ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนงานวิจัยของ Kaiser (2000) ที่ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 โครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulsorn (2011) และ Na-nan (2013) ที่ว่า ปัจจัยการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการประสานงานและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaneerat *et al.* (2012) ที่สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยโครงสร้างคณะ รองลงมาคือวัฒนธรรมคณะ และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

1.3 การจัดการเรียนรู้ในองค์กรมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaneerat *et al.* (2012) ที่พบว่า ปัจจัยหลักด้านการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องการวิจัย Na-nan (2013) ที่พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์กรในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดระบบสนับสนุน ส่งเสริม การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นวัฒนธรรม ส่งเสริมให้เกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถเรียนรู้ จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จ ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.4 วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย สันตพล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulsorn (2011) และ Rungkeaw (2012) ที่ว่า การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร สามารถเปลี่ยนสภาพจากวัฒนธรรมแบบเดิมไปเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมถูก กำหนดไว้หลายมิติที่แตกต่างกัน เป็นวัฒนธรรมแบบเอื้ออาทร บุคลากรทำงานในลักษณะยึดกฎ ระเบียบแบบแผน และคำสั่ง เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและความพึงพอใจของผู้บริหาร

1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และสนับสนุนผลงานวิจัยของ Dararat (2014) ที่ว่า การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และลักษณะผู้นำ ในการสร้างองค์กรส่งผลต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการใช้เทคโนโลยี เป็นการจัดการความรู้เพื่อให้การรวบรวมความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulsorn (2011) ที่ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 การจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการจัดการแผนกลยุทธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยนี้ สนับสนุนงานวิจัยของ Rungkeaw (2012) ที่พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaneerat *et al.* (2012) ที่พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ คือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการนำรูปแบบไปปรับใช้

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถรวมกันอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 68 แสดงว่า ตัวแปรทุกตัวสามารถทำนายการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้มาจากการสังเคราะห์ บรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย รวมทั้งผลการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จึงส่งผลให้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องงานวิจัยของ Kulsorn (2011) ที่พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กร การจัดการ เรียนรู้ วัฒนธรรมและบรรยากาศ และเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการวิจัยสนับสนุน แนวคิด Kaiser (2000) ที่ว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรการจัดการเรียนรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์การ และการจัดการเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการจัดการความรู้เป็นไปในทิศทางที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย ปรับพฤติกรรมกรเรียน วิธีการศึกษาค้นคว้า ขั้นตอนในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในสถาบันศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. การนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปใช้เพื่อให้บรรลุผล นั้น ควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถาบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในวิทยาลัยสันตพลทั้งหมด จึงควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบพระระดับ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างครอบคลุม
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเพื่อพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- Dararat, S. (2014). *Organization development toward learning organization: Case study of a private higher education institution*. Research report of Faculty of Business Administration. Bangkok: Rangsit University. (in Thai)
- Ducker, P. F. (1995). *Managing in the time of great change*. Oxford: Butterworth-unnemann.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Ph.D. Dissertation. U.S.A.: Louisiana State University.
- Kaiyawan, Y. (2013). *Multivariate statistical analysis for research*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai)
- Kulsorn, S. (2011). *Model of causal relationships of factors affecting learning organization of the office of educational service areas in Northeast Thailand*. Dissertation of Educational Administration, Khonkaen. North Eastern University. (in Thai)
- Ministry of Education. (2010). *National education act of B.E. 2542 (1999), and amendments (Second national education act B.E. 2545 (2002), and amendments (third national education act B.E. 2553 (2010)*. Bangkok: Express Transportation Organization of Trail. (in Thai)
- Na-Nan, K. (2013). *A Causal Model of Factors Affecting Knowledge Management of Staff's Rajamangala University of Technology Thanyabury*. Research Report of Faculty of Business Administration. Bangkok: Rajamangala University of Technology Thanyabury. (in Thai)
- Rungkeaw, P. (2012). *The development of learning organization model of Bunditpatanasilpa Institute Ministry of Culture*. Dissertation of Educational Administration. Bangkok: Siam University. (in Thai)
- Srijhunthuk, P. (2011). *The factors affecting learning organization of supporting personnel in Rajamangala University of Technology Isan*. Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Isan. (in Thai)
- Thaneerat, A., Chiamprachanarakorn, S. & Thongyu, O. (2012). *Learning organization model for the Faculties of Education of Rajabhat Universities in the Bangkok Metropolitan*. Research Report of Faculty of Education. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University. (in Thai)
- Yamane, T. (1967). *Statics: An introductory analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.