



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

Received: 09/11/2023, Revised: 27/11/2023, Accepted: 25/12/2023

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กาจปกรณ์ นิลอรุณ*, สันติธร ภูริภักดี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: kardpakorn.n@gmail.com*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ในองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร และปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ ($Beta = 0.477$) ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน ($Beta = -0.096$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ($Beta = 0.269$) และปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ($Beta = 0.027$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ปัจจัย, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถาบันอุดมศึกษา



วารสารวิจัยประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

Received: 09/11/2023, Revised: 27/11/2023, Accepted: 25/12/2023

Analysis of factors affecting being a learning organization

Suan Sunandha Rajabhat University

Kardpakorn Ninaroon*, Santidhorn Pooripakdee

Silpakorn University

E-mail: kardpakorn.n@gmail.com*

*Corresponding author

Abstract

The objective of this research was to study the influence of factors affecting the learning organization of Suan Sunandha Rajabhat University and to study the influence of factors affecting the learning organization of Suan Sunandha Rajabhat University. The sample was personnel of Suan Sunandha Rajabhat University. The research instrument was an online questionnaire. The statistics used in the preliminary data analysis are descriptive statistics, namely percentage, average, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Multiple Regression Analysis. Job Comprehension Factors Organizational engagement factors and experiential learning factors The influence of factors affecting learning organizations in higher education institutions was found to be 4 factors: knowledge acquisition factor (Beta = 0.477), job understanding factor (Beta = -0.096), organizational engagement factor (Beta = 0.269), and experiential learning factor (Beta = 0.027).

Keywords: Factor Analysis, Learning Organization, Higher Education Institutions



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

Received: 09/11/2023, Revised: 27/11/2023, Accepted: 25/12/2023

บทนำ

ในยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว หนทางสำหรับการอยู่รอดอยู่ที่การจัดการความรู้เป็นสำคัญ คนในองค์กรจะต้องมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในสังคมโลกในปัจจุบันได้ (กิตติคุณ จิตโสภณกุล, 2560) โดยเป้าหมายหลักในการนำวิธีการจัดการความรู้มาใช้ในสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างบุคลากรให้มีความพร้อมด้านการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (ณัฐ ไร่จินดา, 2563) ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะส่งเสริมให้บุคลากรทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา เกิดการพัฒนาพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง (ไพลิน บุญนา, 2559) เกิดการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีการจัดการความรู้และประยุกต์เทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้ พัฒนาการให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมภายนอก และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหลัก (นครินทร์ จัฒจิตต์, 2562) โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สามารถใช้งานได้จริง เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการ 3 ท่าน มาทำการศึกษา ส่วนที่หนึ่งคือ แนวเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้, การมีแบบแผนความคิดอ่าน, การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน, การเรียนรู้เป็นทีม และ การคิดอย่างเป็นระบบ ของ Senge, P. M. (1990) ส่วนต่อมาคือแนวคิดองค์ประกอบ 5 ประการ ของ Marquardt, M.J. (1996) ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนองค์กร, การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร, การจัดการความรู้ และ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ท้ายสุดคือแนวคิดเกี่ยวกับทักษะหลัก 5 ประการ ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ, การทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ, การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต, การเรียนรู้จากผู้อื่น และ การถ่ายทอดความรู้ (Gavin, D. A., 2008)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และสามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 1,950 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ (Yamane, 1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยทำในรูปแบบออนไลน์ เลือกเก็บแบบสอบถามกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามซึ่งวัดจากระดับความคิดเห็นจากระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ไปถึงมากที่สุด (5) (Likert and Rensis, 1961) โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แปลงคำถามจากแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และรวมถึงข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 46 ข้อ



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

วัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence, IOC) โดยนำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน (พิศิษฐ์ ตันพวงนิช และพนา จินดาศรี, 2561) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และ IOC มีค่า 0.8815 จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาสามารถนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงได้

2. วัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

การวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ทำได้โดยนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 40 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผู้ศึกษากำหนดโดยมีเกณฑ์ตัดสินว่าถ้าค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคอัลฟามีค่า 0.7 ขึ้นไป จะไม่แก้ไขคำถาม แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.7 ก็จะมีการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2561) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.974 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นจึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis: FA) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดองค์ประกอบสำคัญด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของตัวแปร (Principal Components Analysis: PC) และใช้การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 นำปัจจัยที่ได้จากการสกัดด้วยวิธี Factor Analysis ไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้ ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.28 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.90 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.50 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.60 และประเภทบุคลากรส่วนใหญ่คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คิดเป็นร้อยละเท่ากับ 51.50

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์ปัจจัย โดยพิจารณาค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) พบว่ามีค่า KMO เท่ากับ 0.878 แสดงว่าข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด และเมื่อทำการทดสอบของ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่า 12465.146 และค่า p-value เท่ากับ 0.000 ในระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงเหมาะสมในการนำมาใช้วิเคราะห์ต่อไป ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin และค่า Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Bartlett's Test of Sphericity		
	Approx. Chi-Square	df	Sig.
0.878	12465.146	624	0.000

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของตัวแปร (Principal Components Analysis) พบว่ามีปัจจัยทั้งหมด 4 ด้าน (ค่า Factor Loading มากกว่า 0.50) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 96.207 โดยปัจจัยที่พบทั้งหมด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัย	Factor Loading	Mean	S.D.
1. ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ (Eigen-values = 21.008 และ % of Variance = 46.684)			
1.1 ท่านมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	0.591	4.05	0.696
1.2 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความรอบรู้ในหลายแขนง	0.611	4.05	0.696
1.3 มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.588	4.05	0.696
1.4 องค์กรของท่านมีการสร้างศูนย์ความรู้เป็นแหล่งอ้างอิงขององค์กร	0.740	4.05	0.696
1.5 องค์กรของท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	0.536	4.05	0.696
1.6 ทีมของท่านมีการพัฒนาองค์ความรู้เสมอ	0.679	3.84	1.055
1.7 องค์กรมอบความรับผิดชอบแก่ฝ่ายต่างๆ ให้มีโอกาสตัดสินใจอย่างอิสระ	0.540	3.84	1.055
1.8 ภายในองค์กรของท่านบุคลากรช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	0.590	3.32	1.093
1.9 องค์กรมีการศึกษาการทำงานของหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ	0.585	3.32	1.093
1.10 องค์กรของท่านขอความเห็นลูกค้าเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงานเสมอ	0.601	3.32	1.093
1.11 ท่านมีการติดตามข่าวสารภายในที่งานอยู่เสมอ	0.595	3.19	1.059
1.12 มีการจ้างวิทยากรเพื่ออบรมพนักงานอยู่เสมอ	0.584	3.78	0.412
1.13 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้	0.514	4.57	0.825
1.14 สถานที่ทำงานของท่านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	0.856	4.35	1.237
1.15 องค์กรของท่านสนับสนุนให้คิดองค์ความรู้ใหม่เพื่อยกระดับการทำงาน	0.645	4.78	0.412
1.16 ภายในองค์กรมีการกระจายข่าวที่รวดเร็วทันเหตุการณ์	0.564	4.35	1.237
1.17 องค์กรของท่านมีการกำหนดองค์ความรู้หลักที่สำคัญในการทำงาน	0.649	2.81	1.334
1.18 องค์กรของท่านมีการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	0.624	3.54	0.890
1.19 องค์กรของท่านมีการพัฒนาคัลงความรู้อยู่เสมอ	0.613	2.81	1.334
1.20 ท่านเข้าใจภาพรวมของกระบวนการทำงานในปัจจุบัน	0.656	4.27	0.445
1.21 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้มีการทบทวนองค์ความรู้อยู่เสมอ	0.621	4.27	0.445
1.22 ท่านมีความสามารถในการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ	0.644	4.27	0.445
1.23 ในการทำงานท่านมักหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์อยู่เสมอ	0.598	4.27	0.445
1.24 ภายในองค์กรมีระบบสารสนเทศที่เหมาะสมแก่การกระจายองค์ความรู้	0.647	3.54	0.890
1.25 ท่านมีเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน	0.614	3.43	0.752



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัย	Factor Loading	Mean	S.D.
1.26 องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ	0.628	2.65	1.103
2. ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน	(Eigen-values = 19.278 และ % of Variance = 42.840)		
2.1 ท่านศึกษาหาตัวช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ	0.616	4.49	0.501
2.2 ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ	0.610	3.97	1.001
2.3 ท่านปรับปรุงสิ่งเดิมที่ได้ผลดีเพื่อเพิ่มผลลัพธ์ในอนาคต	0.752	4.49	0.501
2.4 ท่านเข้าใจปัญหาและตัดสินใจแก้ไขได้อย่างเหมาะสม	0.812	3.97	1.001
2.5 ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในองค์กรของท่านอย่างชัดเจน	0.650	3.46	1.502
2.6 ท่านมีการวางแผนในการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างยั่งยืน	0.693	4.49	0.501
2.7 ท่านใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยร่วมกับการทำงาน	0.733	4.49	0.501
2.8 ท่านเตรียมความพร้อมในการรับมือกับปัญหาไวล่วงหน้าเสมอ	0.651	4.49	0.501
2.9 ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	0.591	4.49	0.501
2.10 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระโดยปราศจากอคติ	0.725	3.13	1.210
2.11 เมื่อค้นพบความรู้ใหม่มีการถ่ายทอดแก่พนักงานทุกคน	0.679	2.51	1.705
2.12 ท่านมีกระบวนการทบทวนความคิดก่อนเริ่มตัดสินใจลงมือทำ	0.770	3.76	0.853
2.13 องค์กรของท่านมีการสร้างเครื่องมือที่เหมาะสมในการจัดการความรู้	0.925	3.76	0.853
2.14 ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	0.694	4.11	0.652
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร	(Eigen-values = 1.700 และ % of Variance = 3.777)		
3.1 องค์กรให้บุคลากรทุกคนร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยขององค์กร	0.804	4.11	0.315
3.2 ท่านมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมอยู่เป็นประจำ	0.630	4.16	0.366
4. ปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	(Eigen-values = 1.308 และ % of Variance = 2.906)		
4.1 ท่านมีความสามารถในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ต่างๆเกี่ยวกับงานที่ทำ	0.530	4.63	0.698
4.2 ท่านมีการปรับปรุงการทำงานจากความผิดพลาดในอดีต	0.766	4.77	0.420
4.3 องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ	0.541	4.39	0.809

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุ ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) กำหนดตัวแปรดังนี้ ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร และปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ผลการทดสอบดังนี้



ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ของปัจจัยโดยการวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	102.911	4	25.728	35.690	0.000
Residual	2.411	328	0.007		
Total	105.321	332			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ค่า Sig. มีค่า 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับปฏิเสธสมมติฐานหลักของการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุ ($\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$) ซึ่งสรุปผลได้ว่า แนวโน้มของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์แนวโน้มของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยเทคนิค Stepwise

ตัวแปรอิสระ	b	Beta	t-value	p value
ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้	0.477	0.847	1.014	0.000
ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน	-0.096	-0.171	-2.048	0.000
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร	0.269	0.478	5.718	0.000
ปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	0.027	0.049	5.844	0.000
ค่าคงที่ (Constant)	3.895		8.290	0.000

R = 0.522 R² = 0.272 F = 35.690 p value < 0.001

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ (Beta = 0.477, p value = 0.000) ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน (Beta = -0.096, p value = 0.000) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Beta = 0.269, p value = 0.000) และปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Beta = 0.027, p value = 0.000) โดยมีค่าความผันแปรของตัวแปรตามคิดเป็นร้อยละ 27.2 และแสดงสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $y' = 3.895 + 0.477 X_1 - 0.096 X_2 + 0.269 X_3 + 0.027 X_4$ และ $Z' = .847 Z_1 - .171 Z_2 + .478 Z_3 + .049 Z_4$

อภิปรายผล

ภาพรวมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 - 8 ปี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ในองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ (Beta = 0.477) ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน (Beta = -0.096) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร (Beta = 0.269) และปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Beta = 0.027) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านการแสวงหาองค์ความรู้ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งเสริมทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งตัวบุคลากรมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร หากบุคลากรเกิดความใฝ่รู้แล้ว จะส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาระบบการทำงานเก่าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และประหยัดเวลาในการทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ กิตติคุณ ฐิตโสภณกุล (2560) ที่กล่าวว่าการเสาะแสวงหาความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ปัจจัยด้านความเข้าใจในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจทั้งกระบวนการของงานที่ทำ เมื่อบุคลากรเกิดความเข้าใจในกระบวนการแล้วจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการในการทำงาน ทั้งในส่วนของลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นด้วย เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในงานอย่างหมดสิ้นแล้ว บุคลากรล้วนเพิ่มความสามารถของตนเองโดยการศึกษาหาความรู้ในเรื่องใหม่ๆ ซึ่งนำไปสู่การต่อยอดทางด้านทักษะและความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มศักยภาพของตัวบุคลากรในองค์กรด้วย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา สังจะเขตต์ (2564) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดและความเป็นเลิศส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่งผลให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รับรู้เป้าหมายขององค์กร และรวมไปถึงการร่วมกันประเมินสภาพขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรเนื่องจากตนเองได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีความตื่นตัวในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้ตนเองกลายเป็นกำลังหลักขององค์กร ส่งผลให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท (2561) ซึ่งกล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร บุคลากรสามารถกำหนดทิศทางรวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

ปัจจัยด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงและการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ซึ่งมีตัวอย่างให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากข้อดีข้อเสียของการตัดสินใจปฏิบัติงานในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ส่งผลเป็นความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการศึกษาด้วยตนเอง และมีประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้จากการปฏิบัติงานจริง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้นำขององค์กรควรกำหนดนโยบายมุ่งเน้นการเสาะแสวงหาความรู้ของบุคลากร ความเข้าใจในงานที่ทำของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากบุคลากรมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จะช่วยพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน รวมถึงทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างบุคลากรที่มีความสามารถ ต่อยอดถึงการได้มาซึ่งผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในอนาคต ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ภายในสภาวะแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกันได้ เนื่องจากบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีแผนการดำเนินงานไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในปัจจุบันได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในแนวคิดหรือทฤษฎีอื่นเพิ่มเติม เพื่อประกอบกับการวิจัยเรื่องนี้ให้ได้ผลการวิจัยที่มีความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐบาลหรือหน่วยงานเอกชน
2. ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพิ่มเติม เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ มีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของนโยบาย วิสัยทัศน์ และโครงสร้างองค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลให้ได้ผลการวิจัยแตกต่างกันได้ และสามารถขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้นด้วย



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) 2566

Received: 09/11/2023, Revised: 27/11/2023, Accepted: 25/12/2023

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ฐิตโสเมกุล. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- กิตติพงษ์ พิพิธกุล. (2561). คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม : Validity กับ Reliability ในการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิชาการและการวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 8(2), 104-110.
- ณัฏฐ์ โอัจฉินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- นครินทร์ จัปจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- พิศิษฐ์ ตัณฑวนิช และพนา จินดาศรี. (2561). ความหมายที่แท้จริงของคำ IOC. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 3-12.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. (ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- Gavin, D. A., Edmondson, C. & Gino, F. (2008). Is you're a Learning Organization?, *Harvard Business Review*, 86(3), 109 - 116.
- Likert, R. A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: McGraw - Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rded.). New York: Harper and Row.