

รูปแบบการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

Model to Develop Institute of Physical Education into Learning Organization

ธงชัย สุกดี

สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตเพชรบูรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา ศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการวิทยาเขต ของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านองค์กร ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี 2) องค์ประกอบของการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบย่อย และ 29 ตัวแปร ได้แก่องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อย คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบหลักด้านองค์กร องค์ประกอบย่อย คือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อย คือ การเรียนรู้ร่วมกัน และองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบย่อย คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 3) รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย ไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 170 ($p = 0.058$) RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.141 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อองค์ประกอบ

ด้านการเรียนรู้ เท่ากับ -.059 ด้านองค์กร เท่ากับ 4.23 ด้านบุคลากร เท่ากับ -3.24 ด้านการจัดการความรู้ เท่ากับ 2.34 และด้านเทคโนโลยี เท่ากับ -2.43

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, สถาบันการพลศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of research were to study the learning organization state, to study the factor of development for learning organization and to construct the learning organization model of Institute of Physical Education. The samples were 291 people who are the administrator, lecturer, education personnel and campus committee. The instrument used for collecting the data was questionnaire on the factor of mode development for learning organization of Institute of Physical Education. The data we statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and used factor extraction in exploratory factor analysis, including confirmatory factor analysis.

The results were as follows: (1) The learning organization state of Institute of Physical Education was overall at high level. When considering highest to lowest means they were learning personnel. organization, knowledge management and technology. (2) The factor of development for learning organization of Institute of Physical Education was consisted of 5 main factors, 5 sub-factors, and 29 variables were: 1) learning was consisted of teamwork, 2) organization was consisted of vision and corporate strategy, 3) personnel was consisted of development of personnel, 4) knowledge management was consisted of collaborative learning, and 5) technology was consisted of management information system. (3) The model for learning organization of institute of Physical Education which was using confirmatory factor analysis was consisted of learning organization. personnel. knowledge management and technology suitable to the empirical data: Chi-Square was 170(p 0.058), RMSEA was 0.141. path coefficient on learning was -.059, organization was 4.23, personnel was - 3.24, knowledge management was 2.34 and technology was - 2.43.

Keywords : Model To Development, Institute of Physical Education, Learning Organization

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ทุกคนทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานรองรับการเปลี่ยนแปลง (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548 : 21-25) เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวมคือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคลและใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญ ประกอบกับการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (อรจริย ฌ ตะกั่วทุ่ง. 2552: 26)

ปัจจุบันพบว่า การแข่งขันในทุกๆ ด้านของแต่ละองค์กรมีความรุนแรงมากขึ้น ไม่เว้นแม้แต่องค์กรทางด้านการศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องแข่งขันกันเองเฉพาะในประเทศเท่านั้น ยังต้องแข่งขันกับองค์กรจากต่างประเทศอีกด้วย การได้มาซึ่งความเป็นหนึ่ง หรือการได้เปรียบองค์กรอื่นๆ อย่างยั่งยืนนั้น สมาชิกในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงพยายาม ที่จะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” ขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาในบุคลากรทุกระดับขององค์กร รวมทั้งเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ แล้วให้ผลลัพธ์ที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของงานอย่างต่อเนื่องกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร

องค์กรยุคใหม่ ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge: Online) เสนอแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขา วิชาที่เรียกว่า The Five Disciplines ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของการทำความเข้าใจเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และยังเป็นแนวทางหลักที่จะผลักดันและสนับสนุนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) (2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

สถาบันการพลศึกษาเป็นองค์กรทางด้านการศึกษา ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการทางด้านพลศึกษาและกีฬาต่อสังคม ทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ในฐานะที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือภารกิจทางด้านการสอน ภารกิจทางด้านการวิจัย ภารกิจทางด้านการบริการสังคม และภารกิจทางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจทางด้านการบริการสังคมนั้น ทางสถาบันการพลศึกษามุ่งเน้นให้บริการวิชาการทางการพลศึกษา กีฬา นันทนาการ สุขภาพ และกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม แก่สังคมระดับชุมชนจนถึงระดับประเทศ จึงจำเป็นต้องพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้มีคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีศักยภาพในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการ

เรียนรู้ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและเสริมสร้างสถาบันการพลศึกษา อีกทั้งได้ทราบข้อจำกัดต่างๆ ที่สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้สถาบันการพลศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา
2. ศึกษาองค์ประกอบของการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อสร้างรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และ คณะกรรมการวิทยาเขต ของสถาบันการพลศึกษา 17 แห่ง จำนวน 1,203 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และ คณะกรรมการวิทยาเขต ของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 291 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากสถาบันการพลศึกษาทั่วทั้ง 4 ภูมิภาค

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบขององค์กรแห่ง

การเรียนรู้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) วุฒิการศึกษา
- (4) ระดับตำแหน่ง
- (5) ประสบการณ์การทำงาน

1.2 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

- (1) ด้านการเรียนรู้
- (2) ด้านองค์กร
- (3) ด้านบุคลากร
- (4) ด้านการจัดการความรู้
- (5) ด้านเทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน
2. องค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา

ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามองค์ประกอบของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อสถาบันการพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 145 ข้อ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 1 ฉบับ โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาในขั้นต้น เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย นำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามอาจารย์ที่

ปรึกษาเสนอแนะ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ความตรงเป็นดัชนีชี้คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้จากการหาค่า IOC ที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่านำไปใช้ได้ ซึ่งการพิจารณาความสอดคล้องนั้น ให้คะแนน + 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรงเนื้อหาที่ต้องการวัด ให้คะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงเนื้อหาที่ต้องการวัดให้คะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจคำถามว่าตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัด ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า ระหว่าง 0.60 - 1.00

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาการวิจัย

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) และหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการทางสถิติ คือการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และการหาค่าความเที่ยง โดยหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 99-101) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9941

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐาน คือแจกแจงความถี่

และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อสถาบันการพลศึกษา ดังนี้

3.1 วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยวิธี Maximum Likelihood (ML) ดังนี้

3.2.1 สกัดตัวประกอบตามระดับนัยสำคัญ ตัวประกอบที่ 1 จะอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลหรือตัวแปรได้มากที่สุด ขณะที่ตัวประกอบที่ 2, 3 และลำดับต่อไปสามารถอธิบายความแปรปรวนได้น้อยกว่า ด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis : PCA)

(1) การหมุนแกนตัวประกอบเพื่อช่วยให้สามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่รวมกันเป็นตัวประกอบหนึ่งได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ขั้นนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักตัวประกอบ จะ

ให้ความสำคัญกับค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.500

3.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผลต่อสถาบันการพลศึกษา เพื่อตรวจสอบรูปแบบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวิธี Maximum Likelihood (ML) สถิติสำคัญที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลความคิดเห็น คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ดัชนี GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

3.4 ตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ด้วยการวิเคราะห์หาค่ามัชฌิม (Median) และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา

จากการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษาซึ่งวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการวิทยาเขตในสถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสำรวจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ไมเคิล เจ.มาร์ควาร์ดท์ (Michael J. Marquardt) ซึ่งได้เสนอปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านองค์กรด้านการจัดการความรู้ และด้าน

เทคโนโลยี สรุปลผลได้ว่า สถาบันการพลศึกษา มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีการดำเนินการด้านการเรียนรู้ มากกว่าด้านอื่นและมีการดำเนินการด้านเทคโนโลยีน้อยกว่าด้านอื่น

2. องค์กรประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าองค์กรประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก และ 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อย คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 4 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรในทีมงานเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการง่ายๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อีเมล ประชุมกลุ่มย่อย ฯลฯ การกระจายอำนาจขององค์กร และมอบหมายงานที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ และได้เรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนและให้ออกาสแก่สมาชิกองค์กรในการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสร้างผลงานความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งยอมรับความคิดของสมาชิกองค์กร และบุคลากรในองค์กรของท่าน สามารถรวมพลังแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน องค์ประกอบหลักด้านองค์กร องค์ประกอบย่อย คือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร และ 7 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นทิศทางของการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนา มีการกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น มุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการ

คิดค้นสิ่งใหม่ๆ และให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ ของบุคลากร มีบรรยากาศในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรในสายงานต่างๆ ตัดสินใจดำเนินงานตามความสามารถองค์ประกอบหลักด้านบุคลากร องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 10 ตัวแปร ได้แก่ มีการมอบของขวัญ ของรางวัลให้บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จอย่างเหมาะสม ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้บรรลุผลมากกว่าที่กำหนดมีการจัดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร บุคลากรในองค์กร มีอุดมการณ์อย่างมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความคล่องแคล่ว ชัดเจน มีเหตุผล ส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับบัญชา มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้สอน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และแสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อย คือ การเรียนรู้ร่วมกันและ 4 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความรู้อย่างชัดเจน มีการแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้จากการค้นคว้าต่างๆ มาพัฒนางานตามพันธกิจให้มีคุณภาพ และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการสอนและการใช้เทคโนโลยีให้สามารถสร้างผลงานให้ดีขึ้น และ

องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบย่อย คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและ 4 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ มีระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้แบบทันเวลา ผสมผสาน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ มาช่วยสนับสนุนในการทำงานรวมทั้งพัฒนาความรู้ของบุคลากร

3. การสร้างรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา

รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม 2 ตัวแปร คือ ผู้บริหารสนับสนุนและให้โอกาสแก่สมาชิกขององค์กรในการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสร้างผลงานความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งยอมรับความคิดของสมาชิกองค์กร และบุคลากรในองค์กรสามารถรวมพลังแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน ด้านองค์กร ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร 2 ตัวแปร คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นทิศทางของการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีบรรยากาศในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2 ตัวแปร คือ มีการสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร และส่งเสริมให้ผู้บริหาร

ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ การเรียนรู้ร่วมกัน 2 ตัวแปร คือ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความรู้อย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการสอนแนะการใช้เทคโนโลยีให้สามารถสร้างผลงานให้ดีขึ้น และด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย คือ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 2 ตัวแปร คือ มีระบบจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเช่น โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ มาช่วยสนับสนุนในการทำงานรวมทั้งพัฒนาความรู้ของบุคลากร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 170 ($p = 0.058$) RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.141 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อองค์ประกอบองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ เท่ากับ -0.059 ด้านองค์กร เท่ากับ 4.23 ด้านบุคลากร เท่ากับ -3.24 ด้านการจัดการความรู้ เท่ากับ 2.34 และด้านเทคโนโลยี เท่ากับ -2.43

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา

ในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ

ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาในสถาบันการพลศึกษา เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 291 คน จากสถาบันการพลศึกษา 4 ภาค เพื่อทราบถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านการเรียนรู้ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จึงได้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร เกิดการเรียนรู้ในองค์กรสม่ำเสมอ ทำให้มีการดำเนินการในด้านนี้มากกว่าด้านอื่น โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเคิล เจ.มาร์ควอร์ดท์ (Michael J. Marquardt) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จะมีลักษณะเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการฝึกอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ประกอบกับบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้สามารถมีวิธีการส่งเสริม และเพิ่มพูนทั้งความรู้ให้กับตนเอง และที่สำคัญ คือต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งมีความสามารถในการคิด ปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านองค์กรพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรของสถาบัน

การพลศึกษา ให้ความสำคัญต่อองค์กร มีโครงสร้างองค์กร และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการเรียนรู้ในองค์กรตลอดเวลา จึงส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชัดเจน ตามแนวคิดของ ไมเคิล เจ.มาร์ควอร์ดท์ (Michael J. Marquardt) การปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นหลักการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ที่ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุนและส่งเสริม ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโครงสร้างสายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อนมีการแลกเปลี่ยน และควรเพิ่มพูนความรู้ ทั้งในสายงาน ข้ามสายงาน มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ให้เกิดกับบุคลากรในองค์กร ให้ความสำคัญของการต้องเรียนรู้ร่วมกัน ในองค์กรจึงทำให้การประเมิน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านบุคลากรพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน ให้ความสำคัญของสถาบันการพลศึกษาทางด้านนี้มากเป็นลำดับสอง เนื่องจากบุคลากรสถาบันการพลศึกษาเป็นบุคลากรสายการสอนเป็นหลัก ซึ่งต้องค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความคิดเห็นในระดับมากตามแนวคิดของ ไมเคิล เจ.มาร์ควอร์ดท์ (Michael J. Marquardt) จะต้องมีการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร โดยองค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร รวมถึงผู้บริหาร ผู้รับบริการลูกค้า บริษัทผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นเครือข่าย และมีการทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน ซึ่งในการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร หมายถึง การที่

ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้แนะนำ และมีการทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการแก้ปัญหาร่วมกันรวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ที่มาติดต่อ เพื่อจะรับทราบแนวคิด ตลอดจนเป็นแนวทางในการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาผลผลิตหรือบริการ

1.4 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาสถาบันการพลศึกษา มีความเข้าใจ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ทำให้มีความคิดเห็นว่าการดำเนินการในด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเคิล เจ.มาร์ควอร์ดท์ (Michael J. Marquardt) ในเรื่องการจัดการความรู้ องค์กรจะต้องมีการจัดการกับความรู้ในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การจัดการหาความรู้ โดยให้มีลักษณะของการผสมผสาน ทั้งจากแหล่งความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอก แล้วนำมาปรับให้เกิดการสร้างสรรค์ ให้สามารถใช้ได้กับองค์กร เมื่อได้ความรู้ที่ต้องการแล้ว ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ต่อจากนั้นจึงนำมาให้การถ่ายทอดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป

1.5 ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก แม้ว่าสถาบันการพลศึกษาจะส่งเสริมในเรื่องนี้ แต่ในเรื่องเทคโนโลยี มีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย ดังนั้น ความเข้าใจและการนำมาใช้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงยังมีไม่เต็มตาม

ศักยภาพ มีบุคลากรเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ได้เรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีและนำมาใช้ประโยชน์ทำให้มีความคิดเห็นในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่นๆ ตามแนวคิดของ ไมเคิล เจ.มาร์ควอร์ดท์ (Michael J. Marquardt) ในเรื่องการใช้เทคโนโลยี ปัจจุบันโลกของเราเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญกับองค์กรมากยิ่งขึ้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว นำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ จะต้องนำมาใช้ในการจัดการกับการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรทุกระดับ และองค์กรจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และเอื้อต่อการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์กร เช่น ห้องจัดประชุม ผีอกบรรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อวีดิทัศน์ โสตทัศนูปกรณ์เสริมการเรียนรู้มีการจัดตั้งทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมบุคลากร ให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์กรประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 291 คน จากสถาบันการพลศึกษา ทั้ง 4 ภูมิภาค เพื่อสร้างรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วยด้านการเรียนรู้ องค์กรประกอบด้านองค์กร องค์กรประกอบด้านบุคลากร องค์กรประกอบด้านการจัดการความรู้ และองค์กรประกอบด้านเทคโนโลยี ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมเห็นว่า ทุกองค์กรประกอบมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการ

จัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ มีส่วนเกี่ยวข้องกัน และสามารถส่งเสริมให้สถาบันการพลศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ท่ามกลางการแข่งขันทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง มีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้สถาบันการพลศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนและเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ปีเตอร์ เอ็ม.เซงก์ (Senge). เพดเลอร์ และคณะ (Pedler et.al) เบนเนทท์และโอเบรียน (Bennette and O'Brien) มาร์ซิและวอลकिन (Marsick and Walkin) วีรฐ มาฆะศิรานนท์ และวิโรจน์และอัญชลี สารรัตน์ะ ซึ่งทุกคนมีความเห็นว่า การเรียนรู้ องค์กร บุคลากร การจัดการความรู้ และเทคโนโลยี ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ แบ่งเป็น 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของวีรฐ มาฆะศิรานนท์ ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยให้เรียนรู้กันเองภายในทีมเป็นสำคัญ ด้วยการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหา และพัฒนางาน มีการประชุม อภิปรายและการเสวนา ภายใต้การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน เปรียบกับการที่ทุกคนเป็นครูตกที่เป็นห้องเรียนแต่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีพื้นฐานมาจากปัจเจกบุคคลหรือสมาชิกแต่ละคนของทีมงานที่จะต้องมีความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงาน และมีความสนใจใฝ่รู้ โดยศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 องค์ประกอบด้านองค์กร แบ่งเป็น 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเบนเนทท์และโอเบรียน (Bennette and O'Brien. 1994) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ (Strategy or vision) องค์กรและบุคลากรต้องมีวิสัยทัศน์ที่ตนเองต้องการ เพื่อคาดการณ์สิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้ และไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ต้องพัฒนากลยุทธ์ มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย ทำให้การเรียนรู้สามารถนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นนอกจากนี้ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ก็จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร

2.3 องค์ประกอบด้านบุคลากร แบ่งเป็น 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเบนเนทท์และโอเบรียน (Bennette and O'Brien. 1994) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลหรือการยอมรับ (Rewards or Recognition) เป็นองค์ประกอบที่จะสนับสนุนองค์ประกอบอื่น ระบบการให้รางวัลและการยอมรับจะส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้แบบรายบุคคลและแบบองค์การ ซึ่งการให้รางวัลอาจใช้หลายรูปแบบ ระบบการให้รางวัลและการยอมรับขององค์กรต้องสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กร

2.4 องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ แบ่งเป็น 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennette and O'Brien. 1994) องค์กรต้องให้กระบวนการทำงาน

เป็นกระบวนการที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เรียนรู้จากองค์กรอื่นโดยใช้วิธีเทียบเคียงมาตรฐานโดยผ่านวิสัยทัศน์ระบบสารสนเทศ แต่จะรวมกับการใช้กระบวนการทำงานที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ เพื่อให้เข้าใจตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทาง หรือปรับสภาพกระบวนการต่างๆ ให้อยู่ในแนวทางให้เท่ากันหรือดีกว่าคนที่เก่งที่สุดในปัจจุบัน

2.5 องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี แบ่งเป็น 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วีรวัช มาฆะศิรินันท์ กล่าวว่า องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยี จะสามารถก้าวล้ำกว่าองค์กรอื่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงคอมพิวเตอร์มัลติมีเดียระบบวิดีโอที่มีการโต้ตอบ และการเรียนรู้ทางไกล อุปกรณ์สื่อสารที่ติดต่อทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้เรียน ซึ่งเทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ จะอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคลากรด้วยปฏิบัติการและควบคุมโดยอัตโนมัติที่ใช้ระบบเอกสารแบบออนไลน์บุคลากรจะสามารถเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยีมากขึ้นกว่าจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบเดิมๆ ดังนั้น องค์กรใดที่มีการเรียนรู้และสามารถนำเทคโนโลยี ไปใช้ควบคู่กับการเรียนรู้นั้น จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ทั้งความสะดวกรวดเร็ว สามารถสื่อสารรวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างทันการ

ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการผลิต การบริการ การบริหารและการดำเนินการต่างๆ องค์กรจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้

3. การสร้างรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีระดับค่า $\chi^2 = 170$ df = 25 P-value = 0.058 RMSEA = 0.141 แสดงว่ารูปแบบที่ค้นพบตามทฤษฎี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งรูปแบบที่ได้พัฒนาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จากนักคิดหลายท่าน เช่น ปีเตอร์เอ็ม.เซงก์ (Senge), เพดเลอร์และคณะ (Pedler et. al), การ์วิน (Garvin), เบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennette and O'Brien), มาร์ซิค และวอลคิน (Marsick and Walkin), มาร์ควอร์ดท์ และ เรย์โนลด์ (Marquardt and Reynold), มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt), เกพฮาร์ท มาร์สิกและบิวเรน, ลูธันส์, ดาฟท์, ไคเซอร์ (Kaiser), เดอซิโมเนเวอร์เนอร์ และแฮริส, ทรานส์,คอนโตกิออสเกส ออบรีและฟิวริก (Kontoghiorgher, Awbrey and Feurig), นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พิจารณารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการพลศึกษาที่สร้างขึ้น เป็นรูปแบบที่สามารถนำมาปรับใช้ในสถาบันการพลศึกษาแต่ละแห่งได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ควรนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งควรมีการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความพร้อมของสถาบันการพลศึกษาแต่ละแห่ง และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การพัฒนาองค์กร ปรับสายการบริหารให้คล่องตัวเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ทุกระดับ 3) การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ต้องเป็นพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารควรสร้างและให้โอกาสกับบุคลากรในการศึกษาหาความรู้ใหม่ 4) การสร้างวิธีการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรมีโครงการทดลอง สาธิตทดสอบวิธีการในการพัฒนาความรู้ใหม่ มีการจัดตั้งทีมงานข้ามสายงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

มีกิจกรรมที่พัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบและโครงสร้างต่างๆ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 5) การพัฒนาเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูล ควรจัดหาสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ รวมทั้งนำโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้คอมพิวเตอร์ประกอบมาสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ในเรื่องที่ต้องการ โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม
2. บริบทของสถาบันการพลศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ควรทำการศึกษาอย่างเจาะลึกในสถาบันการพลศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสถาบันนั้นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). การบริหารคนคือ Change Management. กรุงเทพฯ : อริยชน.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- วีรุธ มาพะสิรานนท์ (2542). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธรรมกลการพิมพ์.
- Kontoghiorghes C, Awbrey S M, Feurig P L. (2005). **Examining the Relationship Between Learning Organization Characteristics and Change Adaptation, Innovation, and Organizational Performance.** Journal: Human Resource Development Quarterly, Summer 2005, Volume: 16 Issue: 2 pp.185-211
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization.** Burr Ridge, IL: Irwin Professional.
- Michael J. Marquardt. **Building the Learning Organization : Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.** New York : McGraw-Hill, 1996.
- M. pedler, J. Burgoynes and T. Boydell. (1991). **The Learning Company: A strategy For sustainable development.** Mardenhead : McGraw-Hill.
- J. Bennette and M. O'Brien. (1994). **The Building Block of the Learning Organization.** Training.
- Peter M. Senge, Peter Senge and the Learning Organization (Online), accessed 12 February 2006, Available from <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>.
- V. Marsick and K. Watkins. **The Learning Organization : an Integrative Vision for HRD.** Human Resource Development Quarterly, 1994.