ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The causal relationship of factors affecting the effectiveness of learning organizationof the Office of the Basic Education Commission.

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ (Patcharakan Medhaakkharakiat)*
ธีระวัฒน์ จันทึก (Thirawat Chantuk)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งหมด 340 คน ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL 8.80 วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ค่า Chi-square (p>.05), χ^2/df<3.00, GFI > 0.90, AGFI > 0.90, PGFI > 0.50, NF I>0.90, CF > 0.90, RMSEA >.05 และ RMR >.05

ผลการวิจัยพบว่า

1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 275.51 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 110 ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.00000 ค่าไค-สแควร์ (Relative Chisquare : χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.505 และมีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบประหยัด (PGFI) มีค่าเท่ากับ 0.55 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (NFI) มีค่าเท่ากับ

* สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
(Faculty of Management Science, Silpakorn University)
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
(Assistant Professor, Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.027 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยเท่ากับกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020

2) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรสังเกตได้มีค่าน้ำหนักอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.93 รองลงมาคือ ประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.82 และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.79

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนองค์การ, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study. 1) To study and develop a causal model of factors affecting the effectiveness of learning organization of the Office of the Basic Education Commission. And 2) to examine the consistency of causal relationships among factors affecting the effectiveness of learning organization. Of the Office of the Basic Education Commission.The research saple consisted of 340 staff working in the Office of Basic Education Commission (Central). Use a stratified sampling method. Tools used to collect data. A 5-level questionnaire was used. The SPSS program was used to analyze basic statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson correlation And use LISREL 8.80 program. Analyze the causal relationship model. Statistics used to validate model conformance with empirical data. The Chi-square ($p > .05$), χ^2/df <3.00, GFI> 0.90, AGFI> 0.90, PGFI> 0.50, NF I> 0.90, CF> 0.90, RMSEA> .05 and RMR> .05.

The research found that

1.Model of causal relationship of factors affecting the effectiveness of learning organization. Of the Office of the Basic Education Commission. Be consistent with empirical data. Given the chi-square value (χ^2) of 275.51, the independent degree (df) is 110. The P-value is 0.00000. The chi-square (Relative Chisquare: χ^2/df) is 2.505 and the GFI is 0.96. The modified AGFI value is equal to 0.93. The Consensus Correlation Index (PGFI) was 0.55. The

correlation coefficient (NFI) index was 0.98. The CFI was 0.98. As the parameters (RMSEA) is equal to 0.027 and the index of the root mean square of the residual (RMR) is equal to 0.020.

2. Causal factors affecting the effectiveness of learning organization. Of the Office of the Basic Education Commission. The results of this study are consistent with empirical data on causal relationship models of factors affecting the effectiveness of learning organization. Of the Office of the Basic Education Commission. Observed values were statistically significant at .01 level. The highest variable was change management. The coefficient of influence was 0.93. Second, the effectiveness of learning organization. Of the Office of the Basic Education Commission The coefficient of influence was 0.82. And the features of education. The coefficient of influence was 0.79.

Keywords : Causal relationship, The effectiveness of learning organization, Organizational change, Change management, Characteristics of educational attainment.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม สถานการณ์บ้านเมือง วัฒนธรรม การสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ สังคมโลกได้เข้าสู่ยุคของความรู้ใหม่ ซึ่งมีชื่อเรียกหลากหลาย ได้แก ยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ยุคเศรษฐกิจความรู้ (Knowledge Economy) หรือยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งในยุคที่ความรู้เป็นปัจจัยหลักสำหรับการสร้างความมั่นคงและเป็นที่มาของพลังบุคคลและพลังขององค์กร (Personal and Organizational Power) และจากแรงผลักดันต่าง ๆ ที่มีผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องหันมาปรับตัวเพื่อให้องค์การอยู่รอดกับการแข่งขันที่รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ยุคของความรู้ใหม่และรวดเร็ว องค์การจะไม่สามารถอยู่รอดได้หากไม่มีการปรับตัว ส่วนองค์การที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ คือ องค์การที่พร้อมจะเรียนรู้และปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Marquardt, 2002)

ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายอย่างเลี่ยงไม่ได้เช่นกัน และภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากที่จะคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่จะพยามทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นให้สังคมไทยเป็นสังคมฐานความรู้ (knowledge based society) โดยต้องการให้ส่วนราชการต่าง ๆ เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Learning Organization) ส่งผลให้ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาองค์การและบุคลากรในองค์การให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมถึงจะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง รวบรวม วิเคราะห์ กลั่นกรองและมีความสามารถในการตัดสินใจสูง สามารถพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัยตลอดเวลา บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ เพิ่มผลผลิตใน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การปฏิบัติราชการ และส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558) ซึ่งการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่เรียนรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ (Nonaka and Takeuchi, 1995) นำไปสู่การสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์การต่อไป

ทั้งนี้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ Peter M. Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติ 5 ประการ คือ 1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) รูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน และ 5) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล การเรียนรู้ขององค์การจึงเป็นแนวคิดที่จะสามารถช่วยให้องค์การปรับตัวและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะในยุคที่สังคมได้หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ๆ หรือที่เรียกว่า การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันจะนำมาซึ่งความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์การ และการที่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ สิ่งสำคัญคือการเรียนรู้ของบุคคลและทีม (team learning) ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคคลและทีมเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนพฤติกรรม และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดี จะทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดี อีกทั้งองค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนต่อไป (David A. Gavin,1993)

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ มีภารกิจหลัก คือ การพัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงาน เครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้รวมทั้งการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวข้อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) และจากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวมาแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นส่วนราชการที่สำคัญ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คณะผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งหมด 1,358 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือ ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2560

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) คำนวณขนาดตัวอย่างตามเทคนิคการวิเคราะห์สถิติประเภท พหุตัวแปร โดยใช้ หลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) กำหนดว่าตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ควรสุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 คน การวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 17 ตัวแปร ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย คณะผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรม LISREL แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามมีการกำหนดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 การปรับเปลี่ยนองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scal) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 3 ด้าน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 4 ด้าน

ตอนที่ 5 ประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 5 ด้าน

3. **การวิเคราะห์ข้อมูล**

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมเบื้องต้นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุและระหว่างตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลตามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์โมเดล ด้วยโปรแกรม LISREL

3.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล

ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง	เกณฑ์	อ้างอิง
Chi-square : χ^2	p> .05	Hair et al (1998:2006), Bollen (1989)
Relative Chisquare : χ^2/df	น้อยกว่า 3.00	Hair et al (1998:2006), Kline (1998)
Goodness of Fit Index : **GFI**	มากกว่า 0.90	Hair et al (1998:2006), Kline (1998),
Adjusted Goodness of Fit Index : **AGFI**	มากกว่า 0.90	Kline (1998)
Parsimony Goodness of Fit Index : **PGFI**	มากกว่า 0.50	Kline (1998)
Normed Fit Index : **NFI**	มากกว่า 0.90	Hair et al (1998:2006), Mueller (1996)
Comparative Fit Index : **CFI**	มากกว่า 0.90	Hair et al (1998:2006), Mueller (1996)
Root Mean Square Error of Approximation : **RMSEA**	น้อยกว่า 0.05	Steiger, J. H. (1990)
Root Mean Square Residual : **RMR**	น้อยกว่า 0.05	Diamantopoulos and Siguaw (2000), Kline. (1998)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์การ ประสิทธิผลขององค์การ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของความเป็นนวัตกรการศึกษา โดยสรุปดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์การ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับเปลี่ยนขององค์การ (Organization Transformation) ให้สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้สูงขึ้น มีองค์ความรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ถูกต้อง และมีประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคนและองค์การ (Senge, 1990) ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้องค์การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก วิสัยทัศน์ (Vision) เปรียบเป็นเข็มทิศนำทางองค์การไปยังจุดมุ่งหมายตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ ประการที่สอง กลยุทธ์ (Strategy) ที่มีประสิทธิภาพมาใช้เป็นวิธีการที่จะทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นไปดังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ประการที่สาม โครงสร้างองค์การ (Structure) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และประการที่สี่ วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) จะถือว่าเป็นความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติของคนในองค์การร่วมกัน ซึ่งคนในองค์การต้องปรับเปลี่ยนองค์การด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบอำนาจ กระจายอำนาจ เป็นต้น (Marquardt, 2002)

ทั้งนี้ จากการศึกษาของ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) รวมถึงแนวคิดของ Marquardt (2002) ดังที่กล่าวมาแล้ว โดยเมื่อพิจารณาในมิติของการปรับเปลี่ยนองค์การของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะพบว่ามีกลุ่มปัจจัยที่สำคัญโดยย่อเรียกว่า ELVAS ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E - Environment Scanning) คือ บุคลากรสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์การ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (L - Learning Technology) คือ บุคลากรสามารถการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง 3) วิสัยทัศน์ (V - Vision) คือ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลร่วมกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ อันจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) โครงสร้างที่เหมาะสม (A - Appropriate Structure) คือ การมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มีระบบการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว และมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน (S - Supportive Atmosphere) คือ การมีบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ ศักยภาพ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยสำคัญซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ โครงสร้างที่เหมาะสม และบรรยากาศที่สนับสนุน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกลยุทธ์ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับบุคคลและทุกคนในองค์การได้อย่างเป็นระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) เพื่อให้ให้ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ (Schein, 1970) รวมถึงเป็นระดับในการบรรลุเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และเชิงกระบวนการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การ (Robbins, 1990) โดยเมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการพัฒนาสมรรถนะองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การปรับตัวที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญตามแนวคิดของ Senge (1990) ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ ความเชี่ยวชาญของคนที่จะสามารถเข้าใจและชัดเจนในเป้าหมายชีวิต สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเองได้ สามารถค้นหาและกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) คือ โลกทัศน์หรือความคิดความเข้าใจของตนที่มีต่อโลก ต่อหน่วยงานต่อองค์การและต่อธุรกิจของตนเอง 3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างมุ่งมั่นของสมาชิกในองค์การ เพื่อสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั่วทั้งองค์การ 4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือ การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันเป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) คือ การที่บุคคลมีแนวความคิดแบบองค์รวมสามารถมองภาพรวมของการทำงานได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้เห็นรูปแบบต่างๆ ได้อย่างชัดเจนในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงมีคุณลักษณะ 5 ประการดังที่กล่าวมาแล้ว เพื่อผลลัพธ์ในการมุ่งสู่องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างยั่งยืนในทุกระดับขององค์การตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ โดยสอดประสานไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ขององค์การนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ทำให้องค์การเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมีความสามารถในการแข่งขันเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและเป็นพลวัต องค์การต้องพร้อมปรับตัวให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นจะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงคน (People) โครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology) โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอก เช่น กฎระเบียบทางราชการ เทคโนโลยี เศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น ในส่วนของปัจจัยภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงจากการมีกลยุทธ์ใหม่ๆ บุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงด้าน อายุ ระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น (Robbins and

Coulter, 2012) ดังนั้น ต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องตามแนวคิดของ Kotter (1996) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดอย่างต่อเนื่อง (Creating a constantly change) มีการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ดีและวัฒนธรรมองค์การใหม่ๆ ที่ดีและเหมาะสม

เมื่อพิจารณาหัวใจสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง Lewin (1951) ได้ชี้ให้เห็นถึง 3 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การละลายพฤติกรรมเดิม (Unfreezing) เป็นขั้นตอนการเตรียมการไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มแรงขับเคลื่อน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมใหม่ที่องค์การต้องการ เป็นความพยายามลดแรงต้านของบุคลากรที่จะทำงานตามแบบเดิมไม่ยอมเปลี่ยนแปลง โดยการให้ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่องค์การเผชิญอยู่เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลง (Changing) เป็นการไปสู่จุดดุลยภาพใหม่ มีการดำเนินการปรับปรุงระบบ ขั้นตอน บริการ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่องค์การกำหนด บุคลากรต้องเรียนรู้และต้องทำในสิ่งที่ต่างไปจากเดิม ในขั้นตอนนี้องค์การต้องให้ข้อมูลใหม่ รูปแบบพฤติกรรมใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานแบบใหม่แก่บุคลากร นอกจากนี้ Lewin (1951) ได้เน้นย้ำอีกขั้นตอนที่สำคัญ คือ 3) การรักษาการเปลี่ยนแปลง (Refreezing) กล่าวคือ องค์การต้องสร้างกลไกในการรักษาให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่ เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดทัศนคติหรือพฤติกรรมการทำงานใหม่และกลายเป็นสิ่งที่ทำเคยชิน องค์การต้องมีการให้แรงเสริมบวกหรือสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานใหม่นี้ด้วย ในขั้นตอนนี้การสอนงานหรือการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างานและฝ่ายบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำบุคลากรและองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัตได้

ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นการให้ความสำคัญกับปรับตัวขององค์การให้สามารถเรียนรู้และรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกซึ่งมีพลวัตได้อย่างเหมาะสม นำสู่การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ขององค์การ รวมถึงประสิทธิผลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การละลายพฤติกรรมเดิม การเปลี่ยนแปลง และการรักษาการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรการศึกษาเป็นการพัฒนาจากแนวคิดของ Dyer and et al (2009) ที่แสดงให้เห็นว่า นวัตกร (Innovator) ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล้าทำสิ่งใหม่ ไม่พอใจกับสถานภาพปัจจุบัน กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการตั้งคำถาม และที่สำคัญคือนวัตกรต้องมีความฉลาดทางการค้นพบ (Discovery Quotient: DQ) รวมถึงทักษะการส่งมอบ โดยสะท้อนออกทางบุคลิกภาพของนวัตกร (Innovator Personality) ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีพลังขับเคลื่อนเชิงบวกในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ให้ประสบผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ โดยจากการต่อยอดศึกษาของ วสันต์ สุทธาวาศ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) เกี่ยวกับความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก รวมถึงการศึกษาของ วสันต์ สุทธาวาศ และธีระวัฒน์ จันทึก (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (Attributes of Educational Innovator) พร้อมทั้งการศึกษาของ วสันต์ สุทธาวาศ และคณะ (2559) เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา ได้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของนวัตกร

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การศึกษาตามแนวทาง ARM Model ที่พิจารณาถึงคุณลักษณะของความเป็นนวัตกร (Attributes of Educational Innovator) ร่วมกับการสนับสนุนที่เหมาะสม หรือเรียกว่าระบบเสริมสร้าง (Reinforcement System) โดยมีรากฐานสำคัญ คือ การจัดการเพื่อความยั่งยืนเชิงนวัตกรรม (Management for Innovative Sustainability) ที่มุ่งในหลักการจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้ คุณลักษณะสำคัญดังกล่าวมีจำนวน 4 ด้าน เรียกว่า ADAB ได้แก่ 1) ด้านความสามารถ (Ability) เป็นความชำนาญในทางปฏิบัติที่จำเป็น ในระดับของความเป็น นวัตกรทางการศึกษา ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การระดมทรัพยากร และการส่งมอบเชิงวิชาการ 2) ด้านทักษะการค้นพบ (Discovery Skill) ประกอบด้วย การเชื่อมโยงความคิด การตั้งคำถาม การสังเกต การปฏิสัมพันธ์ และการทดลอง 3) ด้านเจตคติ (Attitude) ประกอบด้วย การคิดเชิงบวก ความเชื่อมั่นในงาน ตนเอง และผู้ร่วมงาน และความตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และ 4) ด้านพฤติกรรม (Behavior) ประกอบด้วย ความกระหายการคิดค้นสิ่งใหม่ การเปิดกว้างทางความคิด ความละเอียดรอบคอบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการประพฤติตนเป็นต้นแบบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมุ่งเน้นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพที่เป็นระบบ เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป นวัตกรการศึกษา คือ บุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ต่อองค์การ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทั้งในทุกระดับ รวมถึงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ซึ่งบุคลากรจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านทักษะการค้นพบ ด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประยูร อิ่มสวาสดิ์ (2552) ได้ศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย 4 ด้าน และลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ตามความเห็นของบุคลากรสายวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการมีความตั้งใจและตื่นตัวต่อการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ต้องมีการเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ ส่วนตามความเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการรอบรู้แห่งตนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการฝึกอบรมดูงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ จำนวน 132 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ และผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีแบบแผนทางความคิดมากที่สุด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบรองลงมา และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ตามลำดับ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 347 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ แบบ Stepwise Multiple Regression Analysis โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ การจัดการความรู้ บรรยากาศในองค์การ และการบริหาร โดยระดับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 3 กับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงศกร เอี่ยมสอาด และคณะ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ อุตสาหกรรมอาหารและสิ่งทอในจังหวัดสมุทรสาครที่มีแรงงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 149 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามผนวกกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ปัจจัยด้านนวัตกรรมกระบวนการ และปัจจัยด้านการสร้างความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.276, 0.206, 0.183 และ 0.182 ตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยสามารถสรุปและนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตัวแปรเหตุ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร (ELVAS) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 2) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) 4) โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

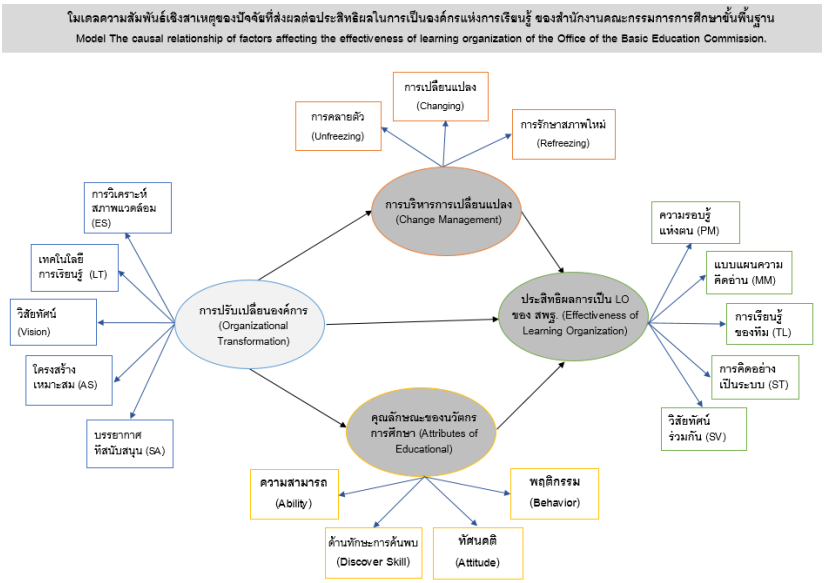
ตัวแปรผล ได้แก่ ประสิทธิผลในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Effectiveness of Learning Organization) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) 3) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) 4) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) และ 5) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การคลายตัว (Unfreezing) 2) การเปลี่ยนแปลง (Changing) และ 3) การรักษาสภาพใหม่ (Refreezing)

2. คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (Attributes of Educational Innovator) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถ (Ability) 2) ด้านทักษะการค้นพบ (Discover Skill) 3) ทัศนคติ (Attitude) และ 4) พฤติกรรม (Behavior)

สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 1

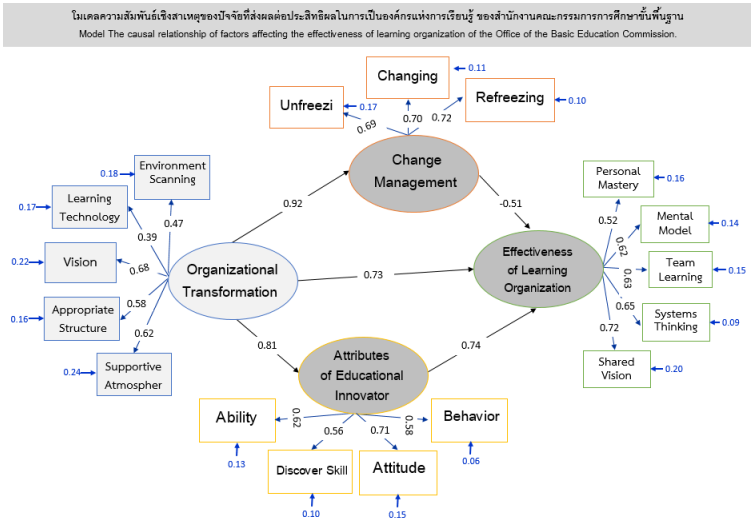


ภาพที่ 1 โมเดลการวิจัย : ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.5 ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.8 ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 77.6 และส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.5

2. จากการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลจากการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีความกมลกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 683.05 df มีค่าเท่ากับ 114 P-value มีค่าเท่ากับ 0.00000 Relative Chisquare (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 5.992 Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.81 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.74 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) มีค่าเท่ากับ 0.60 Normed Fit Index (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.96Comparative Fit Index (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.121 และ Root Mean Square Residual (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งค่าสถิติที่สำคัญบางตัว ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Joreskog & Sorbom, 1993) คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) เพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square (χ^2) มีค่าเท่ากับ 275.51 ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 110 ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.00000 Relative Chisquare (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.505 Goodness of Fit Index (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.93 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) มีค่าเท่ากับ 0.55 Normed Fit Index (NFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 Comparative Fit Index (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.027 และ Root Mean Square Residual (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งค่าสถิติที่สำคัญผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ทุกค่า ดังแสดงได้ในรูปภาพที่ 2 และตารางที่ 2



Chi-Square = 275.51, df = 110, P-value = 0.00000, RMSEA = 0.027

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลังปรับโมเดล)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนการปรับโมเดล		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 3.00	5.992	ไม่ผ่านเกณฑ์	2.505	**ผ่านเกณฑ์**
P-value of χ^2	p > .05	0.00000	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.00000	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.81	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.96	**ผ่านเกณฑ์**
AGFI	> 0.90	0.74	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.93	**ผ่านเกณฑ์**
PGFI	> 0.50	0.60	**ผ่านเกณฑ์**	0.55	**ผ่านเกณฑ์**
NFI	> 0.90	0.96	**ผ่านเกณฑ์**	0.98	**ผ่านเกณฑ์**
CFI	> 0.90	0.96	**ผ่านเกณฑ์**	0.98	**ผ่านเกณฑ์**
RMSEA	< .05	0.121	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.027	**ผ่านเกณฑ์**
RMR	< .05	0.026	ผ่านเกณฑ์	0.020	**ผ่านเกณฑ์**
		Chi-Square = 685.05, df = 114		**Chi-Square = 275.51, df = 110**	

จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีความเหมาะสม กมลกลืน และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าการปรับแก้โมเดลดังกล่าว เป็นการปรับเพื่อให้มีความสอดคล้อง กมลกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการดังกล่าวได้ผลค่อนข้างดี และไม่เป็นการแก้ไขแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยด้วย เพราะเป็นการปรับที่ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรเชิงประจักษ์ไม่ได้เปลี่ยนทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลอง (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2551) จึงทำให้โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีความเหมาะสม กลมกลืน และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ELO) ได้ร้อยละ 97 และเพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล คณะผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลของอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุต่อตัวแปรออกเป็นสามส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ดังแสดงได้ในตารางที่ 3 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมเดลเชิงเหตุ	โมเดลเชิงผล								
	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM)			คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (AEI)			ประสิทธิผลในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ELO)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT)	0.92 (0.05)	-	0.92 (0.05)	0.81 (0.05)	-	0.81 (0.05)	0.73 (0.16)	0.13 (0.15)	0.86 (0.06)
การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM)							-0.51 (0.14)	-	-0.51 (0.14)
คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (AEI)							0.74 (0.06)	-	0.74 (0.06)
R^2	**0.85**			**0.66**			**0.97**		

3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct effects : DE) ต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (AEI) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.73 และ 0.81 แต่การบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM) อิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.51

ทั้งนี้พบว่าการปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM) คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (AEI) และประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ELO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.92, 0.81 และ 0.73 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

3.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects : IE) ต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ELO) โดยส่งอิทธิพลผ่านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM) และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (AEI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.13

3.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวม (Total effects : TE) ต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) มีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CM) สูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ

ประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ELO) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.86 และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา (AEI) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.81

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลการพยากรณ์ (R^2) ของประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ELO) การศึกษาพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.97 แสดงว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ELO) ได้ร้อยละ 97

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ โดยรวมเป็นไปตามสมมติฐานของผู้วิจัย กล่าวคือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนองค์การ มีอิทธิผลเชิงบวกทางตรงต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะการปรับเปลี่ยนองค์การเป็นการปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดการพัฒนา การปรับตัว ที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการพัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนดังกล่าว ให้สอดรับกับการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่เป็นเข็มทิศนำทางองค์การไปยังจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ที่เป็นวิธีการที่จะทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปดังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ รวมถึงโครงสร้างองค์การที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การที่เป็นรากของความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติของคนในองค์การร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ของ อัมพร ปัญญา (2557) ที่ชี้ให้เห็นว่า การปรับเปลี่ยนองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ชี้ไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ Senge (1990) และ Marquardt (2002) ที่แสดงว่าการปรับเปลี่ยนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ในทุกระดับและนำสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ มีอิทธิผลเชิงบวกทางอ้อมต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การเป็นแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต เพื่อให้ให้ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงในเชิงผลลัพธ์และเชิงกระบวนการ ดังนั้น พิจารณาในมิติของการบริหารการเปลี่ยนแปลงแล้ว จึงเป็นการบริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การ ปรับเปลี่ยน และการปรับตัวที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Robbins and Coulter (2012) ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารเปลี่ยนแปลงองค์การจะเป็นการเปลี่ยนแปลงคน โครงสร้าง และเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งต้องมีการบริหารการ

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์การกับคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา ก็มีอิทธิผลเชิงบวกที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ต่อองค์การ จะเอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทั้งในทุกระดับ รวมถึงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ วสันต์ สุทธาวาศ และคณะ (2559) ที่ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา ได้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษาตามแนวทาง ARM Model จะส่งเสริมประสิทธิผลในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์การให้ยกระดับไปสู่องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างเป็นพลวัตหรือเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ โดยต้องพิจารณาร่วมกับระบบเสริมสร้าง และการจัดการเพื่อความยั่งยืนเชิงนวัตกรรมร่วมด้วย ซึ่งองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสอดคล้องกับ พงศกร เอี่ยมสอาด และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ที่ชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การ ที่การดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์การต้องพิจารณาถึงศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมด้วย

3. การปรับเปลี่ยนองค์การ มีอิทธิผลเชิงบวกทางตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยสำคัญซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ โครงสร้างที่เหมาะสม และบรรยากาศที่สนับสนุน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกลยุทธ์ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับบุคคลและทุกคนในองค์การได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการทางตรงที่ต้องมีการดำเนินการด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนดังกล่าว สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ชี้ให้เห็นถึงการจัดการในมิติองค์การให้เหมาะสมและเอื้อต่อการสนับสนุนและมิติของบุคลากรที่ต้องเรียนรู้ได้อย่างสอดรับกับเป้าประสงค์ในการปรับเปลี่ยนองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงสอดคล้องกับ วสันต์ สุทธาวาศ และ ธีระวัฒน์ จันทึก (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านทักษะการค้นพบ ด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนองค์การในการมุ่งเน้นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพที่เป็นระบบเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสอดคล้องตามแนวคิดของ Kotter (1996) ที่ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ดีและวัฒนธรรมองค์การใหม่ๆ ที่ดีและเหมาะสม

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิผลเชิงลบทางตรงต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจาก การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นการให้ความสำคัญกับปรับตัวขององค์การให้สามารถเรียนรู้และรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกซึ่งมีพลวัต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ขององค์การ รวมถึงประสิทธิผลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของคุณลักษณะของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การละลายพฤติกรรมเดิม การเปลี่ยนแปลง และการรักษาการเปลี่ยนแปลง ที่มีความท้าทายและกระทบต่อองค์การในทุกๆ มิติ จึงอาจส่งผลแง่ลบในเชิงประสิทธิผลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับ ประยูร อิ่มสวาสดิ์ (2552) ที่ได้ศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าการเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการและการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านการรอบรู้แห่งตน ความคิดเชิงระบบ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดของ Robbins and Coulter (2012) ที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและเป็นระบบควรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

5. คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา มีอิทธิผลเชิงบวกทางตรงต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความเป็นนวัตกรการจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล้าทำสิ่งใหม่ ไม่พอใจกับสถานภาพปัจจุบัน กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการตั้งคำถาม โดยเฉพาะนวัตกรการศึกษาที่จะมีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ต่อองค์การ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทั้งในทุกระดับ รวมถึงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dyer and et al (2009) ที่ชี้ให้เห็นว่านอกจากคุณลักษณะข้างต้นแล้ว นวัตกรจะยังมีความฉลาดทางการค้นพบ รวมถึงทักษะการส่งมอบ ซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงบวกในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ให้ประสบผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ วสันต์ สุทธาวาศ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) เกี่ยวกับความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก ที่แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเชิงนวัตกรของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมุ่งเน้นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพที่เป็นระบบ เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกได้ว่าส่งผลในเชิงประสิทธิผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่ชี้ให้พิจารณาถึงประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องการพัฒนาสมรรถนะในระดับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การปรับเปลี่ยนองค์การ มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนองค์การเป็นการปรับเปลี่ยนที่มุ่งให้เกิดการพัฒนา การปรับตัวที่ต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการพัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดรับกับการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ที่เป็นเข็มทิศนำทางองค์การไปยังจุดมุ่งหมาย และกลยุทธ์ที่เป็นวิธีการที่จะทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปดังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ รวมถึงโครงสร้างองค์การที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การที่เป็นรากของความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติของคนในองค์การร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการปรับเปลี่ยนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ในทุกระดับและนำสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไปได้

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นการให้ความสำคัญกับปรับตัวขององค์การให้สามารถเรียนรู้และรับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก แต่อาจส่งผลกระทบต่อการมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ขององค์การ รวมถึงประสิทธิผลของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของการละลายพฤติกรรมเดิม การเปลี่ยนแปลง และการรักษาการเปลี่ยนแปลง ที่มีความท้าทายและกระทบต่อองค์การในทุกๆ มิติ ทั้งนี้การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและเป็นระบบจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไปได้

3. คุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา มีอิทธิผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความเป็นนวัตกรการจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล้าทำสิ่งใหม่ ไม่พอใจกับสถานภาพปัจจุบัน กล้าเสี่ยงอย่างชาญฉลาดในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการตั้งคำถาม โดยเฉพาะนวัตกรการศึกษาที่จะมีคุณลักษณะที่เป็นประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ต่อองค์การ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทั้งในทุกระดับ มีความฉลาดทางการค้นพบ รวมถึงทักษะการส่งมอบ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมุ่งเน้นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพที่เป็นระบบ เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะในระดับบุคลากรจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีต่อไป

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct effects) ต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแปรสามารถอธิบายอิทธิพลได้ค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถนำไปศึกษาต่อในเชิงคุณภาพได้เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แต่ในส่วนของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นตัวแปรทางตรงที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects) ที่ถึงแม้จะสามารถอธิบายอิทธิพลทางบวกได้ แต่ยังไม่สูงนัก แสดงว่ายังมีตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรแสวงหาตัวแปรที่คาดว่ามีความสัมพันธ์หรือเป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิผลอื่นๆ เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ว่ามีรูปแบบใดบ้างที่จะทำให้ระดับประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อทุกปัจจัยที่ศึกษาได้รับการพัฒนาด้วยแนวทางที่ชัดเจนดีแล้ว ย่อมส่งผลประสิทธิผลและประสิทธิที่สูงขึ้นได้อย่างยั่งยืน

3. สามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อต่อยอดสู่การวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development : R&D) เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมต่อการพัฒนา และสามารถนำไปประยุกต์ประโยชน์ใช้ในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานการศึกษาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ประยูร อิ่มสวาสดิ์. (2552). **ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา**. ปริญญานิพนธ์สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงศกร เอี่ยมสอาด และคณะ. (2559). **ปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร**. วารสารการจัดการสมัยใหม่. ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 เดือน ม.ค. – มิ.ย. 2559. หน้า 130 – 142.

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 10, ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2560.

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก หน้า 17 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546.

วสันต์ สุทธาวาศ และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2559). **วิธีพัฒนาศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา**. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2559. หน้า 748-767.

วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ**. ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2558. หน้า 530-545.

วสันต์ สุทธาวาศ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). **ความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก**. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558. หน้า 281-300.

วสันต์ สุทธาวาศ และคณะ. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา**. Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ. ปีที่ 9, ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2559. หน้า 194-215.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2551). **สถิติวิเคราะห์ส าหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เทคนิค การใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2559. หน้า 192 – 208.

อัมพร ปัญญา. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์**. วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 5, ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2557. หน้า 180-190.

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ภาษาต่างประเทศ

Bollen, K.A. (1989). **Structure Equations with Latent Varriables**. New York : wiley.

Diamantopoulos, A & Siguaw, A.D.(2000). **Introducing LISREL : A Guide for the Uninitiated**. Sage Publications : London.

Dyer, J.G., Gregersen, H.B., and Christensen, C.M. (2009). **The Innovator's DNA, Harvard Business**

Garvin, D. (1993). **Building a learning organization**. Harvard Business Review, 71, 78-91.

Hair et al. (1998). **Construct Validity and Reliability**. Retrieved May 10, 2011

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis.** 6th ed. New Jersey: Pearson Education.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. 7th Edition, Pearson, New York.

Joreskog, K. & Sorbom, D. (1993). **LISREL 8 : Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Chicago, IL : Schientific Software International.

Joreskog, K. G., and Sorbom, D. (1996). **LISREL 8 user's reference guide**. Chicago, IL: Scientific Software International.

Kline, R. B. (1998). **Principles and practice of structural equation modeling**. NY: Guilford Press

Kotter, J. (1996). **Leading Change**. Harvard Business Review Boston: MA.

L. Hu and P.M. Bentler. (1999). **Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives**, Structural Equation Modeling, Vol. 6,

Lewin, K. (1951). **Field Theory in Social Science**. London: Tavistock Publications.

Marquardt, M.J. (2002). **Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.

Mueller, Dennis C. **Constitutional Democracy**. New York : Oxford University Press, 1996.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The knowledgecreating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation**. Oxford, England: Oxford University Press. Prentice-Hall. Review. December, p. 60-67

Robbins, S. P. (1990). **Organization Theory : Structure Design and Application**. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S. P. and Coulter, M. (2012). **Management**. 11th ed. Pearson Education, Inc. New Jersey:

Schein, E. H. (1970). **Organizational Psychology.** 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.

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

Steiger, J. H. (1990), **Structural model evaluation and modification**. Multivariate Behavioral Research, 25, 214-12