

สถิติวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ

The Statistics Analysis Factors Affecting the Learning Organizations of the Private Tertiary Education Institutions in the North

Received: July 23, 2019
Revised: September 17, 2019
Accepted: September 23, 2019

กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ (Kitti Sasivimonlux)*
ณรงค์เดช วิชัยรัมย์ (Narongdech Wichairam)**

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ จำนวน 689 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือทั้ง 7 ลักษณะ อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่นำมาศึกษาทุกปัจจัย (9 ปัจจัย) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 75.3 โดยมี 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $LO = 0.191 (\text{Techno}) + 0.185 (\text{Structure}) + 0.157 (\text{Motivate}) + 0.112 (\text{Leader}) + 0.092 (\text{Admin}) + 0.092 (\text{Work}) + 0.079 (\text{Vision}) + 0.060 (\text{Develop})$

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ , องค์กรแห่งการเรียนรู้

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาสถิติ คณะแพทยตะวันออก วิทยาลัยเชียงราย e-mail : phing_kit@hotmail.com

Instructor of Statistic , Faculty of Oriental Medicine, Chiang Rai College e-mail : phing_kit@hotmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการแพทย์แผนจีน คณะแพทยตะวันออก วิทยาลัยเชียงราย

e-mail : 1735390587qqq@gmail.com

Instructor of Traditional Chinese Medicine , Faculty of Oriental Medicine, Chiang Rai College

e-mail : 1735390587qqq@gmail.com

Abstract

This research aimed to study the state of learning organizations in the private tertiary education institutions in the North, and to investigate the learning organizations of the private tertiary education institutions in the North with the empirical data. A series of questionnaires were used to survey factors related learning organizations of the private tertiary education institutions in the North with 689 participants. The collected data was subsequently analyzed by mean, standard deviation and multiple regression analysis. The finding of the research revealed that the 7 states of learning organizations in the private tertiary education institutions in the North were in a high level and all of the factors can predict 75.3% to learning organizations of the private tertiary education institutions. In addition, the 8 factors that influent toward learning organizations of the private tertiary education institutions in the North were statistically significant at the .01 and .05 in order and equation in standard score can be stated as follow : $LO = 0.191 (\text{Techno}) + 0.185 (\text{Structure}) + 0.157 (\text{Motivate}) + 0.112 (\text{Leader}) + 0.092 (\text{Admin}) + 0.092 (\text{Work}) + 0.079 (\text{Vision}) + 0.060 (\text{Develop})$

Keywords: Multiple Regression Analysis , Learning Organizations

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สังคมโลกเป็นสังคมที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างไร้พรมแดน ส่งผลให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันองค์การใดก็ตามหากต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนแล้ว (Sustainable Competition) องค์การนั้นต้องมีการปรับตัวให้มีลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ในส่วนของประเทศไทยได้นำแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบททางการบริหารการศึกษาของไทย ได้มีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ระบุให้มีการปฏิรูปการศึกษา และปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กลยุทธ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และกำหนดในพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ในส่วนของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ก็มีการกำหนดตัวบ่งชี้การพัฒนาสถาบันสู่องค์การเรียนรู้ใน องค์ประกอบการบริหารและการจัดการสถานศึกษา จากการกำหนดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สถาบันอุดมศึกษาในฐานะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้และจำเป็นต้องปรับตัวเองให้ยืดหยุ่นภายใต้กระแสการแข่งขันที่ไม่หยุดนิ่งเช่นกัน ซึ่งไม่เพียงแข่งขันกับตัวเองเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ และแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศทั้งของรัฐและเอกชนที่มีอยู่มากมายและมีการพัฒนาปรับปรุงองค์การรวมถึงบุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงแข่งขันกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศที่ขยายเครือข่ายเข้ามาดำเนินธุรกิจการศึกษาในประเทศอย่างแพร่หลายอีกด้วย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาในภาคเอกชนที่ต้องทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้และต้องบริหารงบประมาณให้สามารถเลี้ยงตนเองได้โดยไม่พึ่งสนับสนุนจากรัฐบาลเหมือนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล และต้องสร้างคุณภาพทางการศึกษาเพื่อแข่งขันกับการขยายเครือข่ายของสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยการพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการขยายศักยภาพ และพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เรียนรู้ถึงวิธีที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของชิตชงค์ ส.นันทนาเนตร (2543) ที่ว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรพิจารณานำแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อจะสามารถเป็นองค์กรที่ช่วยชี้นำชุมชนตอบสนองความต้องการของชุมชน และประเทศชาติได้อย่างเหมาะสมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมั่นคง และสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศได้เป็นอย่างดี

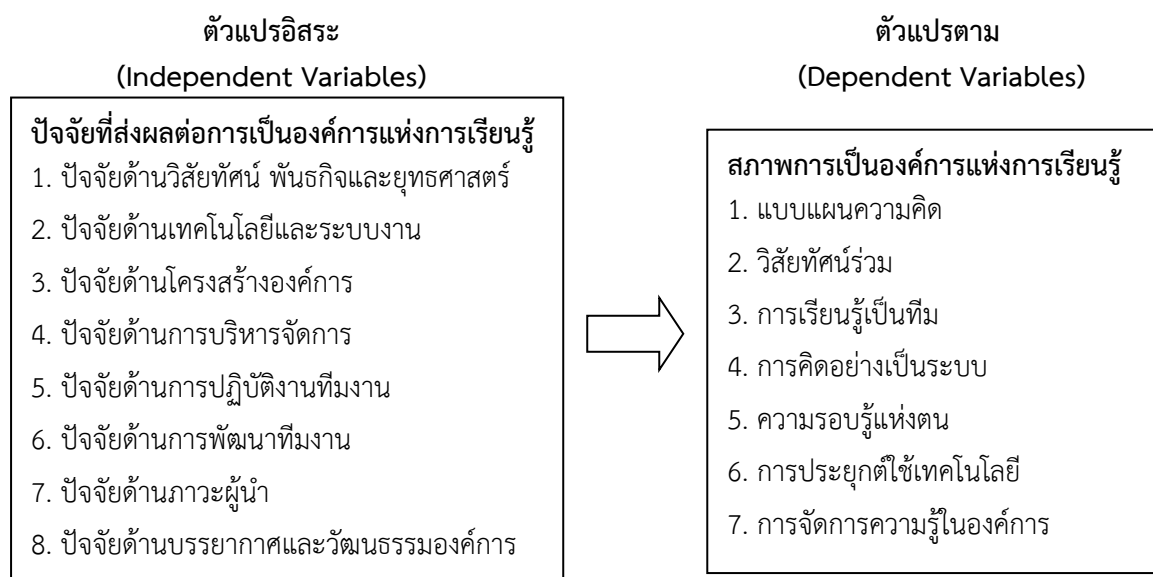
ดังนั้น การที่จะทำให้องค์การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นสิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญและสนใจกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีหลายองค์ประกอบหรือหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นออกเฉียงเหนือมี 11 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ 3) ปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและระบบงาน 4) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการบริหาร 5) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการ 6) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของครูและทีมงาน 7) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูและทีมงาน 8) ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 9) ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศและวัฒนธรรม 10) ปัจจัยเกี่ยวกับการจูงใจ และ 11) ปัจจัยเกี่ยวกับเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน ส่วน Marquadt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่จะพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น พึงมีปัจจัยสำคัญ 11 ประการ ดังนี้ 1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร 3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ 7) การมุ่งเน้นคุณภาพ 8) กลยุทธ์ 9) บรรยากาศที่สนับสนุน 10) ทีมงานและเครือข่าย และ 11) วิสัยทัศน์ และ Kaiser (2000) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) การดำเนินงานบริหารจัดการ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ระบบองค์กร 7) บรรยากาศการทำงาน และ 8) การจูงใจ

ด้วยเหตุผลข้างต้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าการที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์แบบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยทำการกำหนดโควตาให้แต่ละสถาบัน สถาบันละ 70 คน รวมเป็น 700 คน และผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า ได้รับข้อมูลกลับคืนมาทั้งสิ้น 689 คน คิดเป็นร้อยละ 98.42

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่สำคัญจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 5) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทีมงาน 6) ปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน 7) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 8) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 9) ปัจจัยด้านการจูงใจ (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, Marquadt and Reynolds, 1994, Bennett and O'Brien, 1994 และ Kaiser, 2000)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญอยู่ 7 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้ 1) แบบแผนความคิด 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) ความรอบรู้แห่งตน 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 7) การจัดการความรู้ในองค์การ (Senge, 1990 และ Marquardt, 1996)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานและตำแหน่งปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 7 ลักษณะ ได้แก่ 1. แบบแผนความคิด 2. วิสัยทัศน์ร่วม 3. การเรียนรู้เป็นทีม 4. การคิดอย่างเป็นระบบ 5. ความรอบรู้แห่งตน 6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 7. การจัดการความรู้ในองค์การ โดยเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่นำมาศึกษา 9 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน 3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 5. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทีมงาน 6. ปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน 7. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 8. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และ 9. ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความถูกต้อง และความชัดเจนของข้อคำถามรายข้อ แล้วนำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่า IOC ซึ่งค่า IOC ที่ยอมรับได้มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ นั่นคือข้อคำถามนั้นใช้ได้ แต่ถ้าต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป (Rovinelli and Hambleton, 1977) พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามแต่ละรายข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50-1.00

4.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ภายหลังการตรวจสอบความตรงไปทดลองใช้ จำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเที่ยง โดยการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประ สรสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐานใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติอนุมานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 64.4 โดยที่วุฒิ การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ 62.1 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 27.7 และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์มากที่สุด ร้อยละ 37.4 รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที่ ร้อยละ 34.1 และตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 26.3

2. สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน เขตภาคเหนือ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือทั้ง 7 ลักษณะ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในเขตภาคเหนือ

สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
1. แบบแผนความคิด	3.68	0.63	มาก
2. วิสัยทัศน์ร่วม	3.67	0.75	มาก
3. การเรียนรู้เป็นทีม	3.74	0.68	มาก
4. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.53	0.66	มาก
5. ความรอบรู้แห่งตน	3.66	0.66	มาก
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.59	0.68	มาก
7. การจัดการความรู้ในองค์กร	3.49	0.63	ปานกลาง
รวม	3.62	0.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า โดยรวมแล้วสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือทั้ง 7 ลักษณะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62)

เมื่อพิจารณาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละลักษณะ พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคเหนืออยู่ในระดับมากทั้งหมด (ค่าเฉลี่ย 3.52-3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63-0.75) ยกเว้นสภาพด้านการจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) โดยที่สภาพด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ
ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเสียก่อน ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543)

- 1) ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน e เป็นศูนย์
- 3) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน e เป็นค่าคงที่
- 4) e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน
- 5) ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

1) ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

ผลการตรวจสอบความคลาดเคลื่อน e ต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Kolmogorov-Smirnov ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
ค่าความคลาดเคลื่อน (Unstandardized Residual)	1.279	0.076

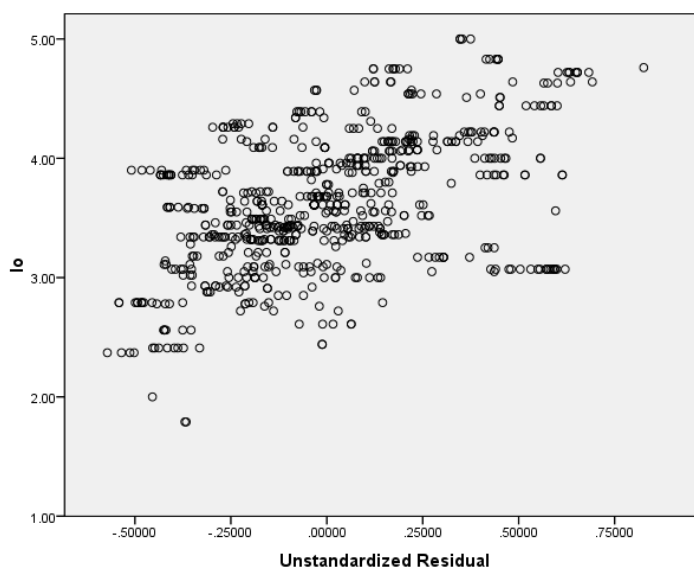
จากตารางที่ 2 เป็นการตรวจสอบความคลาดเคลื่อน e ว่ามีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig > .05 สรุปได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อน e ว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

2) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์

ผลการตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน พบว่า การหาค่า a และ b โดยทำให้ผลบวกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำที่สุดจะทำให้ $\sum e_i = 0$ ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน = $\frac{E(e)}{n} = \frac{\sum e_i}{n} = 0$ ดังนั้น เงื่อนไขข้อนี้จึงเป็นจริงเสมอ

3) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน e เป็นค่าคงที่

ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ผลการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่าการกระจายของค่าความคลาดเคลื่อน e อยู่ในลักษณะเป็นช่วงแคบ ๆ และอยู่ในแนวเส้นตรง ดังนั้น ถือว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน e มีค่าคงที่

4) e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน

ผลการตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน ผู้วิจัยทำโดยนำไปทดสอบด้วยวิธีค่า Durbin-Watson ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 2.0 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน และเมื่อนำไปวิเคราะห์ได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.047 ซึ่งเข้าใกล้ 2.0 ดังนั้นสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน

5) ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระต่อกันของตัวแปรอิสระ พิจารณาได้จากค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ดังนี้

- ค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity
- ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หรือ 5 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง แสดงว่าเกิด Multicollinearity (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเป็นอิสระต่อกันของปัจจัย

ปัจจัย	Tolerance	VIF
1. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision)	0.310	3.221
2. ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (Techno)	0.208	4.818
3. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure)	0.213	4.688
4. ด้านการบริหารจัดการ (Admin)	0.247	4.045
5. ด้านการปฏิบัติงานทีมงาน (Work)	0.249	4.015
6. ด้านการพัฒนาทีมงาน (Develop)	0.469	2.134
7. ด้านภาวะผู้นำ (Leader)	0.222	4.500
8. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (Atoms)	0.782	1.279
9. ด้านการจูงใจ (Motivate)	0.250	3.996

จากตารางที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ค่า ค่า Tolerance และค่า VIF ปรากฏว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.2 และมีค่า VIF น้อยกว่า 5 นั้นแสดงได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความเป็นอิสระต่อกันนั่นเอง

3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ระหว่างกลุ่มปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 9 ปัจจัย กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ เพื่อหาว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้ง 9 ตัวแปร ตัวแปรใดเป็นตัวพยากรณ์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ดีที่สุด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (a)	0.989	0.072	-	13.644*	0.000
1. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision)	0.055	0.024	0.079	2.306**	0.021
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (Techno)	0.150	0.033	0.191	4.549*	0.000
3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	0.136	0.030	0.185	4.479*	0.000
4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Admin)	0.065	0.027	0.092	2.401**	0.017
5. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทีมงาน (Work)	0.074	0.031	0.092	2.407**	0.016
6. ปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน (Develop)	0.046	0.021	0.060	2.144**	0.032
7. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leader)	0.073	0.026	0.112	2.778**	0.006
8. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (Atoms)	0.027	0.016	0.036	1.656*	0.098
9. ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivate)	0.105	0.026	0.157	4.123*	0.000

SEest = 0.281
R = 0.868
 $R^2 = 0.753$
F = 229.607*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 นำตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว เข้าในสมการแล้วคำนวณโดยใช้วิธี Enter ผลปรากฏว่าได้ค่า F เท่ากับ 229.607 ; P Value เท่ากับ .00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือในรูปเชิงเส้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (R^2) ปรากฏว่า R^2 มีค่า เท่ากับ 0.753 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือได้ ร้อยละ 75.3 และในบรรดาตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว มีตัวแปร 8 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตามลำดับ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision) 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (Techno) 3) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Admin) 5) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทีมงาน (Work) 6) ปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน (Develop) 7) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leader) และ 8) ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivate) ยกเว้น ยกเว้นปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (Atoms) ที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

และเมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (Techno) มีค่า Beta เท่ากับ 0.191 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) มีค่า Beta เท่ากับ 0.185 ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivate) มีค่า Beta เท่ากับ 0.157 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leader) มีค่า Beta เท่ากับ 0.112 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Admin) มีค่า Beta เท่ากับ 0.092 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทีมงาน (Work) มีค่า Beta เท่ากับ 0.092 ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision) มีค่า Beta เท่ากับ 0.079 และปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน (Develop) มีค่า Beta น้อยที่สุดเท่ากับ 0.060 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน (Techno) มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์หรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือรองลงมา คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivate) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Leader) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Admin) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทีมงาน (Work) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Vision) ตามลำดับ และปัจจัยอันดับสุดท้ายที่พยากรณ์หรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน (Develop)

โดยสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้พยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ซึ่งสามารถแสดงรูปแบบของสมการการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

1. สมการการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ $LO = 0.989 + 0.150 (\text{Techno}) + 0.136 (\text{Structure}) + 0.105 (\text{Motivate}) + 0.073 (\text{Leader}) + 0.065 (\text{Admin}) + 0.074 (\text{Work}) + 0.055 (\text{Vision}) + 0.046 (\text{Develop})$
2. สมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน $LO = 0.191 (\text{Techno}) + 0.185 (\text{Structure}) + 0.157 (\text{Motivate}) + 0.112 (\text{Leader}) + 0.092 (\text{Admin}) + 0.092 (\text{Work}) + 0.079 (\text{Vision}) + 0.060 (\text{Develop})$

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โดยรวมแล้วสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคเหนือทั้ง 7 ลักษณะ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเกิดจากการที่กระแสสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผันวนกับการแข่งขันที่มีความรุนแรงทำให้องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะสถาบันทางการศึกษาของเอกชนที่ต้องพึ่งพิงตนเองจากการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงนี้ตามลำพังโดยไม่ได้รับการสนับสนุนจากทางภาครัฐ ต้องยืนหยัดด้วยตนเองเพื่อให้องค์กรของตนเองนั้นอยู่รอดในการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงนี้ได้ จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้มีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับการที่รัฐบาลได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรของส่วนราชการ โดยกำหนดไว้ในหมวด 3 มาตรา 11 ที่ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการเกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลสูงสุด (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 : ออนไลน์) จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีผลทำให้สถาบันการศึกษาของเอกชนในเขตภาคเหนือต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารเพื่อเร่งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงนี้ตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า สภาพด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานต่าง ๆ ของสถาบันให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวรส บุญนา (2543) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิราภรณ์ โพธิ์เต็ง (2546) ที่ศึกษาสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างมีความเห็นตรงกันว่า การสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น พื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ในอนาคตภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กรโดยยึดหลักการทำงานและการพัฒนาคนเป็นเรื่องเดียวกัน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ

ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และมนตรี ผ่องแผ้ว (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนโนนสะอาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 2 ต่างก็พบว่า ทุกปัจจัยที่ศึกษามีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์หรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีและระบบงาน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในยุคปัจจุบันเพราะมันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร และที่กำลังจะหลั่งไหลเข้ามาในองค์กร ดังนั้นเทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ดังที่ Marquardt (1996) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่าจะช่วยทำให้การดำเนินงานในองค์กรรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้ได้ถูกแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว ทุกคนสามารถถึงความรู้ที่ต้องการออกมาใช้ได้ทุกที่ทุกเวลา ทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างทันเหตุการณ์ และช่วยให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา รวมทั้งสามารถเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ ไว้เป็นฐานข้อมูลที่ทุกคนในองค์กรสามารถเลือกหยิบใช้ได้ และอยู่คงทนมากกว่าการเก็บความรู้ไว้ที่ตัวบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennett and O' Brien (1994) พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกหลักสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์ มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองของมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความ

รวดเร็ว สั้น กระชับ เป็นที่น่าสนใจและประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง (Simulation Games) เพื่อพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตนเอง

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ คือปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ไพบูลย์ ฉิ่งทองคำ, ประชุม โพธิกุล และสิทธิพงศ์ สิทธิจร (2532) เห็นว่าอาจเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรอาจมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งอาจเป็นเพราะการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก บุคลากรอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของ วิธีการทำงาน ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รับรู้สิ่งต่างๆแตกต่างกัน ค่านิยมแตกต่างกัน มีอคติแตกต่างกัน การจัดสรรทรัพยากรให้กลุ่มต่างๆ หรือหน่วยงานต่างๆ ไม่เท่าเทียมกันหรือผลประโยชน์ขัดกัน จึงอาจนำไปสู่ ความขัดแย้ง และจากความขัดแย้งนี้เองทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกขึ้นในองค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสร้างระบบงานให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความรับผิดชอบในงาน พัฒนามาตรฐานในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ และผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ เช่น พฤติกรรม ความสามารถในการวางแผน ความคิดสร้างสรรค์ หรือ ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นต้น

References

- Bennett, J.K. and O'Brien, M.J. (1994). "The Building Blocks of the Learning Organization," **Training**. 31, June: 41-49.
- Bunnak, S. (2000) . khwāmsamphan rawāng banyākāt 'ongkān kap khwāmpen 'ongkān hæng kān rianrū khōng fai kānphayabān tām kānraprū khōng phayabān wichāchīp rōngphayabān rat Krung Thēp Maha Nakhōn . witthayanipphon (kānbōrihān kānphayabān) Krung Thēp Maha Nakhōn : Chulalongkōmahawitthayalai .
- Chingthongkham, P. , Phothikun, P. læ Sitthikhachon, S. (1989) . kānchatkān khwāmkyatyaeng . 'ēkkasān prakōp kān fuk 'oprom laksūt triām phubōrihān sathan suksā radap sūng krom sāman suksā . Krung Thēp Maha Nakhōn : krom sātsana .
- Kaiser, S.M. (2000). **Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organizational Learning**. Doctoral Dissertation : Louisiana State University.
- Marquardt, M.J and Reynolds, (1994). A. **The Global Learning Organization**. New York : Irwin.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw-Hill.
- Phongphæo, M. (2005) . patchai kānbōrihān thī 'uā tō kān pen 'ongkān hæng kān rianrū nai rōngrian klum khruākhaī rōngrian nōn sa'āt sangkat samnakngān khēt phunthī kānsuksā 'udoñ thanī khēt 2. kānsuksā 'itsara ศษ.ม. (kānbōrihān kānsuksā) Khōn Kæn : mahawitthayalai Khōn Kæn .
- Phothiteng, J. (2003) . saphāwa khwāmpen 'ongkān hæng kān rianrū khōngrōngrianbānhuāiha lōḍuk amphōē omkōjchangwat Chāng Mai.witthayanipphonM.Ed.(kānbōrihānkānsuksā) Chāng Mai : mahawitthayalai Chāng Mai .
- Phraratchakritsadika waduai lakken læ withikān bōrihān chatkān bānmuāng thī dī Phō.Sō. 2003. (2003) . læng thīmā : [http : / / www . ago . go . th / interest % law / Laws / b / b 05. html](http://www.ago.go.th/interest%20law/Laws/b/b05.html) . ('ōnlai) .
- Phusion, S. (2008) . kānprayukchai SPSS wikhroḥ khōmūn ngānwichai . Phim khrang thī 2. kān sin : prasan kānphim .
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Dutch Journal of Educational Research**. 2, 49-60.

- S. Nanthanate, C. (2000) . mahāwitthayaī (nai kamkap) khōng rat nai thāna ‘ongkān rīanrū nai kōrānī suksā kānbōrihān sathāban ‘udomsuksā rūam botkhwām kōrānī rūang chāk prasopkān khōng phū khao rap kān fuk ‘oprom laksut kāntham phatthana phubōrihān radap sūng mahāwitthayaī run thī 2. Krung Thep Mahā Nakhon : thabūang mahāwitthayaī .
- Senge, P.M. (1990). **The Fifty Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.** New York : Doubleday Currencey.
- Soinam, S. (2004) . kānphatthana tua bāp ‘ongkān hāng kān rīanrū nai rōngriān matthayommasuksā . witthayaniphon ศษ.ด. (kānbōrihān kānsuksā) Khōn Kān : mahāwitthayaī Khōn Kān .
- Winitbancha, K. (2000) . kānchai SPSS for Windows nai kān wikhro khōmūn wōchan chet - 10. Phim khrang thī 2. Krung Thep Mahā Nakhon : hānghunsūan chāmkat sī khē ‘æ ‘et fōtō satudi ‘ō .