

Abstract

Factors Leading to being a Learning Organization of Social Community Organizations Development Institute (Public Organization) Ministry of Development and Human Security.

Mr. Prasong Barakul

The purposes of this study were to study the level of factors Leading to being a learning organization the level of being learning organization and factors affecting the state of being learning organization of Social Community Organizations Development Institute (Public Organization). The samples used in this study were 167 administrators and staff of Social Community Organizations Development Institute (Public Organization). The research instrument was a five - rating scale questionnaire with the reliability score of the whole questionnaire was 0.977 - 0.978. The statistical analysis comprised mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Stepwise Multiple Regression Analysis. The findings revealed as follows: 1) The level of factors Leading to being a learning organization was at a high level in all factors.(Except for Organization structure at medium level) 2) The level of being learning organization was at a high level in all factors. 3) The employees who had the different sex, had dissimilar opinions towards the being learning organization, men better than women with the statistically significant at 0.05 level. 4) The factors that effect and the ability to predict the being learning organization of Social Community Organizations Development Institute (Public Organization) were motivation(X_3), Vision Mission and Strategy(X_1), Management System (X_2) which had statistical significance level of .05. Equation in raw score can be stated as follow:-

$$Y' = 1.662 + 0.28 X_7 + 0.186 X_1 + 0.157 X_4$$

The standard equation can be stated as follow:-

$$Z' = 0.434 Z_{X_7} + 0.242 Z_{X_1} + 0.220 Z_{X_4}$$

Keywords : Learning Organization, Social Community Organizations Development Institute (Public Organization), CODI

ปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นายประสงค์ บาระกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาเพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) กระทรวงพัฒนาสังคมฯ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) กระทรวงพัฒนาสังคมฯจำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.977 -0.978 และสถิติ ที่ ใช้ ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(stepwise multiple regression analysis) ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2)ระดับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยเพศชาย มีการรับรู้ มากกว่าเพศหญิง 4)ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ แรงจูงใจ(X_7) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์(X_1) และระบบการจัดการ(X_4) สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของ ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ62.9 สมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ

$$Y' = 1.662 + 0.28 X_7 + 0.186 X_1 + 0.157 X_4$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z' = 0.434 Z_{X_7} + 0.242 Z_{X_1} + 0.220 Z_{X_4}$$

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน), CODI

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำไปสู่โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ สภาวะโลกไร้พรมแดน ทำให้ความเป็นไปของในซีกโลกหนึ่ง สามารถเห็นได้ในอีกซีกโลกหนึ่งในเวลาเพียงชั่วเสี้ยววินาที สังคมจึงเต็มไปด้วยข้อมูล และข่าวสาร เกิดสังคมแบบใหม่ ขึ้นที่ เรียกว่า สังคมสารสนเทศ(Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้(Knowledge Society) หรือที่ เรียกว่าเศรษฐกิจ

ฐานความรู้หรือ Knowledge Based Economy (OECD, 2002) ซึ่งหมายถึง เศรษฐกิจ ที่ให้ความสำคัญในด้านการผลิต การแพร่กระจายสินค้าและบริการโดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใน ทุกส่วนของภาคการผลิต เพื่อลดต้นทุน เพิ่มผลิตภาพ และเพื่อลดการพึ่งพิงแรงงานที่ขาดแคลน โดยเฉพาะที่ต้องอาศัยความรู้ สติปัญญาเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ เมื่อทุกองค์การล้วนต้องดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญา องค์การจึงต้องคิดหรือตัดสินใจใช้ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้และภูมิปัญญาเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการ เหตุผลคือ 1) เพื่อให้องค์การของตนเองดีที่สุดในเวทีของการแข่งขัน 2) ให้การพัฒนาคุณภาพของงานตอบสนองต่อภารกิจขององค์การ 3) ให้องค์การสามารถเผชิญกับการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ให้องค์การสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาอย่างรู้เท่าทัน 5) เป็นการรวมพลังความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด 6) ให้องค์การเป็นอิสระจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการเป็นอิสระจากการพึ่งพาสิ่งอื่น (ศิริพร ศรีสาคร, 2553)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ การศึกษา หรือธุรกิจเอกชน สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะการพัฒนาองค์การให้เพียงพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในระบบบริหารเชิงคุณภาพรวม (Total Quality Management) ตลอดทั้งองค์การ (วิระวุธ มาณะศิรินันท์, 2545) องค์การแห่งการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้ ของบุคลากรในองค์การที่มีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การปฏิบัติงานรวมทั้งทักษะการแก้ไขจนเชี่ยวชาญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีกว่า คุ่มค่ากว่า ต่อส่วนตน ทีมงานและองค์การ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างอันเป็นการพัฒนาความคิด มุมมองของตนเองไปในตัว ซึ่งนอกเหนือไปจากเป้าหมายความสำเร็จขององค์การอันผูกโยงระบบเข้ากับปรัชญา และวิสัยทัศน์ขององค์การ (วิวัฒน์ บันนิตามัย, 2544)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) หรือ “พอช.” สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งของภาครัฐที่ถูกจัดตั้งขึ้นสอดคล้องพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่าเป็นเรื่องของการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถาบันฯ ได้ถูกจัดตั้งและประกาศในพระราชกฤษฎีกาเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2543 เพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริม สนับสนุน ให้การช่วยเหลือและประสานงาน (กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน) เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรชุมชน ประชาสังคมและเครือข่ายในด้านอาชีพ รายได้ ที่อยู่อาศัย ชีวิตความเป็นอยู่ การเงิน ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด และระดับประเทศ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2561)

ผู้วิจัยเห็นถึงภารกิจความรับผิดชอบที่สำคัญและศักยภาพของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) จึงได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันฯ อันจะทำให้ได้ข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ผู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร 7 ด้าน และลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม .เซงก์ (Peter M. Senge, 1990)
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 286 คน ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรของ Taro Yamane ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยมีการกำหนดให้ระดับความ เชื่อมั่นอยู่ร้อยละ 95 และกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 (Yamane, 1973; วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และดวงทิพย์ เจริญรุกษ์ เพื่อน โชติ, 2554) ผลการคำนวณเท่ากับ 167 คน และใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified sampling)
3. ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ทำการจัดเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน - เดือนกันยายน 2562

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ของนักวิชาการที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ มาร์ควาร์ด(Marquard,2002), เบนเนท และโอเบรียน (Bennett & O'Brien, 1994), ไคเซอร์ (Kaiser, 2000), เพดเลอร์, เบอร์กูค และบอยเดล(Pedler, Burguynne & Boydell,1991), สมคิด สร้อยน้ำ (2547) , มาลี สืบกระแสด (2552), สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์และเพ็ญนภา ประภาวัต (2552), ดวงนภา เสริมทัพ(2558), ครุณี โกเมนเอก (2553) และลือชัย จันทร์โป้(2546) สามารถสรุปปัจจัยดังกล่าวออกมาเป็นตารางที่ 2 ข้างล่างนี้ ส่วนลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยเลือกใช้ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซงก์(Peter M. Senge, 1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน และนำไปเป็นสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ และนักวิจัย

ปัจจัยด้านองค์กร	นักวิชาการที่มีผลงาน									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
2.โครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓		✓	✓	✓		✓		

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวมทั้งหมด 78 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 ปัจจัย จำนวน 48 ข้อ ส่วนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ การวัดระดับของลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ทั้ง 5 ด้านจากแนวคิดของ ปีเตอร์ เซงกี (Peter Senge, 1990) จำนวน 30 ข้อ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาIOC (index of item objective congruence) ผลการทดสอบคือ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องในภาพรวมเท่ากับ 0.932 จึงจะนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนคือ หน่วยงานการเคหะแห่งชาติ กรุงเทพมหานครใช้ได้ 29คน (ข้อมูลไม่สมบูรณ์ 1คน) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น(Coefficient of Reliability) โดยรวมเท่ากับ 0.978 มีความเหมาะสมที่จะใช้แบบสอบถามได้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนจากการติดตามด้วยตนเองทั้งหมดจำนวน 167 ฉบับ คิดเป็น 100% ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้จากนั้นจึงตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์สถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise(Stepwise Multiple Regression)

1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่า ส่วนใหญ่เป็น กลุ่มงานพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 53.9 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 76.6 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,001-26,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.1

2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็น ด้านปัจจัยปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์	3.80	0.68	มาก
โครงสร้างองค์กร	3.32	0.78	ปานกลาง
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.46	0.69	มาก
ระบบการจัดการ	3.52	0.73	มาก
ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	3.54	0.80	มาก
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	3.76	0.76	มาก
แรงจูงใจ	3.62	0.81	มาก
รวม	3.58	0.65	มาก

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ และค่า S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ และค่า S.D. =0.68) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$ และ ค่า S.D. =0.76) และน้อยที่สุดคือด้าน โครงสร้างองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$,และค่า(S.D. =0.78)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็น ด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล	3.98	0.61	มาก
แบบแผนทางความคิด	4.09	0.56	มาก
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.81	0.57	มาก
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.93	0.61	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.86	0.58	มาก
รวม	3.94	0.52	มาก

จากตารางที่ 2.2 พบว่าลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก(\bar{X} = 3.94 ค่า (S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09 และค่า S.D. =0.56) รองลงมาคือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.98 และค่า S.D. =0.61) และน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.81,และค่า S.D. =0.57)

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีระดับการรับรู้ต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เพศชาย มีการรับรู้ มากกว่าเพศหญิง ในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบซึ่งทำให้ยอมรับตามสมมติฐาน ส่วนด้านอื่นที่เหลือโดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่2 ปัจจัยที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.2 แสดงค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์(R^2)และนัยสำคัญทางสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบสตีปไวส์จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	SE_{est}	F
X_7	0.734	0.539	0.539	0.35538	192.975*
X_7, X_1	0.781	0.610	0.071	0.32804	128.063*
X_7, X_1, X_4	0.793	0.629	0.019	0.32083	92.071*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3.2 เมื่อพิจารณาการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการพยากรณ์ ทำให้ได้สมการที่มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว แรงจูงใจ(X_7) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์(X_1)และระบบการจัดการ(X_4)) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.793 มีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 0.629 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.019 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.32083 ลดลงจากเดิม 0.00721 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์แต่ละขั้นตอนที่ทดสอบ พบว่ามีค่าลดลงทุกขั้นตอน ในขณะที่ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอนจากเดิม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Y)ได้(ได้ ร้อยละ 62.9) โดยมี 4 ปัจจัยที่ไม่ได้รับเลือกเข้าสมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Y) คือโครงสร้างองค์กร(X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ(X_3) ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้(X_5) และบรรยากาศ และวัฒนธรรม(X_6)

ตารางที่ 3.3 แสดงค่า สัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ รายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE_b	t	Sig.
แรงจูงใจ) X_7 (0.281	0.434	0.045	6.285	000.
วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์(X_1 (0.186	0.242	0.052	3.602	000.
ระบบการจัดการ) X_4 (0.157	0.220	0.054	2.907	004.
a = 1.662 R = 0.793 $R^2 = 0.629$ $SE_{est} = 0.32083$ F = 92.071*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3.3 ค่าสัมประสิทธิ์ ของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ ต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย คือ แรงจูงใจ(X_7) มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์(X_1) และระบบการจัดการ(X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.281, 0.186 และ 0.157 ตามลำดับ และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.434, 0.242 และ 0.220 ตามลำดับ และ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.793 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 62.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์(SE_{est}) เท่ากับ 0.32083 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ(a) เท่ากับ 1.662

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) จำนวน 3 ปัจจัย จากปัจจัยทั้งหมด 7 ปัจจัย คือแรงจูงใจ(X_7) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์(X_1) และระบบการจัดการ(X_4) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 1.662 + 0.281 X_7 + 0.186 X_1 + 0.157 X_4$$

สมการพยากรณ์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.434 Z_{X_7} + 0.242 Z_{X_1} + 0.220 Z_{X_4}$$

การอภิปรายผล

ปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) พบว่า มี 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 2) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และ 3) ปัจจัยด้านระบบการจัดการ ทั้ง3ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จึงทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) อยู่ในระดับมากด้วย และทั้ง 3 ปัจจัยยังมีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) ได้ ร้อยละ 62.9

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันฯซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ จันทิวา ยศแก้ว(2548) พบว่าด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แสดงว่า ผู้บริหารของสถาบันฯมีการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเป็นไปได้ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ให้ทำงานด้วยความ เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตนเอง เปิดโอกาสให้แต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ อรุณฯ โจนงาม (2557) ซึ่ง พบว่า ด้านกลยุทธ์องค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในส่วนของสถาบันพัฒนา องค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)ได้วางวิสัยทัศน์ระยะ5ปี(พ.ศ.2560-2564) “ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสู่การ จัดการตนเอง” ทำให้การกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ครอบคลุม และเป็นไปได้ อีกทั้งได้เผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ngwenya (2009)ซึ่งพบว่าการมีพันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจนเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ปัจจัยด้านระบบการจัดการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ลือชัย จันทรโป๊ (2546) พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการดำเนินงานด้านการจัดการ รวมอยู่ด้วยแสดงถึงสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)ได้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การประกันคุณภาพที่เป็นระบบ จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์แก่งานธุรการเพียงพอ เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาสถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนในทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัย ของไคล์เซอร์ (Sandra M. Kaiser,2000) พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่สนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้ มีการจูงใจเพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยากที่จะเรียนรู้ มีการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก ตลอดจน สนับสนุนเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ต่างๆเพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดเป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ๆและการแตกแขนงของความคิดออกไป องค์กรจึงได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์กรที่ซึ่ง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นพลวัตไม่หยุดนิ่ง กล่าวได้ว่าเป็นไปทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีมและระดับองค์กร(นฤมล คงผาสุข ,2548)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและผลที่ได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

ระดับนโยบาย

1. ผู้บริหารสถาบันฯควรนำปัจจัยได้แก่ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และระบบการจัดการ มาเป็นแนวทางลำดับแรกในการกำหนดเป็นนโยบาย แผนปฏิบัติการ การจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากรที่สนับสนุน ในการพัฒนาดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำปัจจัยเหล่านั้นมาตรวจสอบกับ สภาพปัจจุบันของสถาบันฯ เพื่อศึกษาปัญหาที่ต้องการพัฒนา

2. การนำผลการวิจัยไปใช้ สถาบันฯควรจะต้องทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ทุกคนในสถาบันฯ เนื่องจากว่าการทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องทำทั้งระบบ ทุกคน ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม และผู้บริหาร จำเป็นต้องปรับให้สอดคล้อง กับความเหมาะสมของสถาบันฯด้วย

ระดับปฏิบัติการ

1. อาจต้องเริ่มจากกิจกรรมการให้ความรู้ ทำความเข้าใจในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น จัดให้มีการอบรมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่แต่ละระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับสายบังคับบัญชา

การวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเป็นพิเศษในด้านการจัดการความรู้เพราะจากหลายงานวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก และอาจใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแม่นยำมากขึ้น อาจใช้แนวคิดของ Michael J. Marquardt(2002) เป็นตัวแปรเพื่อให้เกิดมุมมองหลากหลาย มีความเป็นระบบ และองค์กรมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ ที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) สังกัดด้วย เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

ภาษาอังกฤษ

- Bennett, J.K., and O'Brien, M.J. (1994). The building blocks of the learning organization Training, 31(6).
- Kaiser, S.M. (2000). Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University.
- Likert, R. (1967). The human organization: its management and value. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, Michael J. (2002). Building The Learning Organization: Mastering The 5 Elements for Corporate Learning.Palo Alto: Davies-Black.
- Ngwenya, S. L. 2009. Organizational Learning: and Exploration of the Influence of Capabilities and Factors. Doctoral Dissertation Capella University.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2549) : องค์กรเพื่อความ ร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.ryt9.com/s/nesd/42724>
- Pedler, M., Burgoyne,J., & Boydell,T.,1991, The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development, Mc Graw-Hill, Maidenhead.

Senge, P. M . (1990). The fifth discipline : The art and practice of the learning organization. New York Doubleday Currency.

Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rd ed.). Tokyo Aoyama Gakuin University.

ภาษาไทย

จันทิwa ยศแก้ว.จันทิwa ยศแก้ว. (2548). การศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 14. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ครุณี โกเมนเอก. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ดวงนภา เสมทับ. (2558, กรกฎาคม – ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. วารสารราชนครินทร์, หน้า 149-160.

นฤมล คงผาสุข. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรามัน. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา), สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

มาลี สืบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ลือชัย จันทร์ ไร่) .2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารศึกษาศาสตร์ .สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และดวงทิพย์ เจริญรุทซ์ เพื่อน โชติ. (2555). การเปิดรับข่าวสาร ทักษะคิดและความพึงพอใจที่มีต่อพรรคเพื่อไทยของประชาชนในภาคอีสาน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น เขตเลือกตั้งที่ 3 และที่ 4. วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์, 16(1), หน้า 99-117.

วีรวัช มาฆะศิริานนท์. (2545). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ศิริพร ศรีสาคร. ศิริพร ศรีสาคร. (2553). การจัดการความรู้ในการพัฒนาระบบราชการของ
ข้าราชการ สปท.(สถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศ) ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
สาขา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์. (2561). รายงานประจำปี 2561. กรุงเทพมหานคร.

อรนุช ไตงาม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.