

คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

Learning Organization Characteristic of Leader Firms in Thailand

วิษญุวัชญ์ เชาวนีรนาท¹

Witshayawat Chaowaneeranat ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับว่ามีแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 หน่วยงาน รวมจำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1.1) ด้านสมาชิกองค์การ 1.2) ด้านระบบสารสนเทศและความรู้ 1.3) ด้านการเรียนรู้ 1.4) ด้านองค์การ และ 1.5) ด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวกทุกคู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าระหว่าง 0.583 ถึง 0.770 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และ 2) ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=1.22$, $df=3$, $P\text{-value}=0.749$) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าระหว่าง 0.73 ถึง 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้, องค์กรธุรกิจชั้นนำ

Abstract

The Objective of this research was to analyze of correlation and confirmatory factor of learning organization characteristics of the leader firms in Thailand. The research used mixed methodology, the quantitative and qualitative methods. The research samples were 10 firms as 337 key informants of the leader firms in Thailand which were recognized as the firms with good practice in development of learning organization. The research results indicated that 1) the learning organization characteristic consisted of 5 latent variables: people, information and knowledge system, learning, organizational and technology, the result of correlation analysis were positive values between 0.583 to 0.770 ($p < 0.01$) and 2) the result of confirmatory factor analysis of learning

¹ อาจารย์, หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสารสนเทศและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Lecturer, Master of Science in Information Science and Technology, Sakon Nakhon Rajabhat University

organization characteristic was consistent the empirical data ($\chi^2=1.22$, $df=3$, $P\text{-value}=0.749$) and the factor loading were positive values between 0.73 to 0.92 ($p<0.01$).

Keywords: Confirmatory Factor Analysis, Learning Organization Characteristics, Leader Firms

บทนำ

“องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)” เป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เป็นรูปแบบของการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาสภาวะผู้นำในองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้องค์กร ที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความตื่นตัว มีความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ผ่านยุทธศาสตร์และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ด้วยการเอื้ออำนาจ (Empowerment) และการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการเกิดการประสานความร่วมมือ เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีมงานและต่อองค์กร นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและความสามารถในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Senge, 1990; Garvin, 1993 และ ยुरพร ศุภรัตน์, 2552)

การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีความจำเป็นและความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต การอยู่รอดและการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ เนื่องด้วยเป้าหมายของการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจก็คือ การสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือผู้ใช้บริการให้เกิดความพอใจสูงสุด (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2548) สำหรับประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ มีหลายประการ อาทิ ในระดับบุคคล จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เกิดการพัฒนา

ทักษะทางการคิดและการทำงานอย่างเป็นระบบ ในระดับทีม จะทำให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานอย่างเป็นทีม เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบร่วมกัน และเกิดการไว้วางใจและการเห็นคุณค่าของผู้อื่น และในระดับองค์กรนั้น การพัฒนางานวิชาการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่องแบบบูรณาการ จะทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนาและปรับปรุงในทุกๆ ด้าน จึงทำให้องค์กร ได้รับผลงานตามภารกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้ (Cors, 2003; เจษฎา นกน้อย, 2552)

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการเพิ่มผลผลิตองค์กร พบว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวขององค์กร การเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างความสามารถและความได้เปรียบใน การแข่งขัน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมา นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (Yuraporn & Li, 2004; Chang & Lee, 2007) นอกจากนี้ จากการศึกษาองค์กรธุรกิจที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมต่างๆ ในปัจจุบันทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อาทิ 3M, General Electric, Xerox Corporation, British Petroleum (BP), บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน), บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน), บริษัท ปูนซีเมนต์ นครหลวง จำกัด (มหาชน), บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นต้น ล้วนได้นำแนวคิดองค์กรแห่ง การเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ภายในองค์กรแทบทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า แนวคิด

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต การอยู่รอด และการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์การยุคใหม่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น และจะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาส เพื่อให้บุคลากร ทีม และองค์การเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนเองออกไป (As people learn, their abilities expand)” และ “องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด” (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544)

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Characteristics) เป็นคุณสมบัติเฉพาะ หรือสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาถึงคุณลักษณะของการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ เป็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ทราบว่า การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาองค์การในคุณลักษณะด้านใดและอย่างไรบ้าง หรือการพัฒนาองค์การตามแนวทางหรือวิธีการที่องค์การใช้อยู่ นั้น ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะองค์การ แห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย จะเป็นองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กรต่างๆ ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์การของตนเอง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีค่าเป็นบวก อยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mix Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะที่หนึ่ง: การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำ โดยการทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษากรณี (Case Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากปรากฏการณ์จริง และนำผลการศึกษาไป บูรณาการกับผลการวิจัยเอกสาร เพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การ แห่งการเรียนรู้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

ขององค์กร จำนวน 7 หน่วยงาน รวมจำนวน 19 คน (กลุ่มตัวอย่างศึกษารณณี เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงสำรวจ) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation)

2. ระยะที่สอง: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในระยะเวลาที่หนึ่งกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ องค์กรธุรกิจในประเทศไทยที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณลักษณะของการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ หรือสามารถพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้แล้ว ซึ่งไม่มีผลการวิจัยยืนยันอย่างชัดเจนว่ามีจำนวนเท่าใด แต่เชื่อว่ามีจำนวนน้อย (บดินทร์ วิจารณ์, 2548) ส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทยที่ผ่านหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) 2) บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) 3) บริษัทกลุ่มธุรกิจกระดาษ เครือซีเมนต์ไทย 4) บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) 5) บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) 6) บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) 7) บริษัท ทีทีเอ็นเน็ต จำกัด (มหาชน) 8) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 9) บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ 10) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

2.2 หลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) เป็นองค์กรธุรกิจที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และมีการนำแนวคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้มาใช้พัฒนาองค์กร อย่างชัดเจน 2) เป็น

องค์กรธุรกิจที่เป็นผู้นำในกลุ่มอุตสาหกรรม โดยมีผลประกอบการสูงอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับในการเป็นบริษัท ชรรมาภิบาลและได้รับรางวัลหรือเกียรติคุณจากสถาบันต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ 3) เป็นองค์กรธุรกิจที่นักบริหาร นักวิชาการยอมรับ และมีความเชื่อว่ามีแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยการยืนยันจากบทความ เอกสารและผลงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือ และ 4) ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้สะดวก

2.3 ขนาดและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 หน่วย หรือใช้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 10-20 หน่วยต่อตัวแปรวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ไว้ที่ 400 หน่วย การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากพนักงาน 2 กลุ่มคือ กลุ่มระดับผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการและกลุ่มระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคืนมา รวมจำนวน 337 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.25

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบ สอบถามที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน รวมจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กร แห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

โดย 1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้สถิติดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ หรือ IOC 2) ความเที่ยง

(Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 35 ชุด ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ 0.979 ส่วนค่าอำนาจจำแนก พิจารณาจากค่าคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าระหว่าง 0.435 ถึง 0.993 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเที่ยงและค่าอำนาจจำแนก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS และ LISREL โดยค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและระดับคุณลักษณะขององค์การ แห่งการเรียนรู้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 3) การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ประกอบด้วย ค่าสถิติ Keisor-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าสถิติ Tolerance, VIF เพื่อทดสอบภาวะ Multi-collinearity ขององค์ประกอบ แต่ละด้าน ว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมากเกินไปหรือไม่ และ 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ (LOCHAR) จากการวิจัยในระยะที่ 1 การวิจัยเอกสารและการวิจัย เชิงคุณภาพจากการศึกษากรณี ได้องค์ประกอบคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านสมาชิกองค์การ (PEOPL) 2) ด้านระบบสารสนเทศและความรู้ (INFKS) 3) ด้านการเรียนรู้

(LEARN) 4) ด้านองค์การ (ORGAN) และ 5) เทคโนโลยี (TECNO) โดยใช้ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ (The Systems-Learning Organization Model) ของ Marquardt (2002) เป็นโครงสร้างหลักในการสังเคราะห์เนื่องจาก 1) เป็นแนวคิดเชิงการประยุกต์ใช้ กล่าวคือ สามารถอธิบายแนวคิดเชิงทฤษฎีให้เป็นแนวทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมได้ 2) เป็นแนวคิดที่ผ่านการศึกษาวิจัยในองค์กรต่างๆ เป็นเวลาหลายปี จึงมีการพัฒนาปรับปรุงแนวคิดให้มีความทันสมัย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและมีความนิยมในการนำไปใช้อ้างอิงในการศึกษาวิจัย เหมาะกับการศึกษาวิจัยในองค์กรทุกประเภท โดยเฉพาะการศึกษาวิจัยภายในองค์กรธุรกิจ ผลการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ (LOCHAR) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 คู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก มีค่าระหว่าง 0.583 ถึง 0.770 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ และลักษณะความสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสมาชิกองค์การ (PEOPL) กับด้านระบบสารสนเทศและความรู้ (INFKS) ($r=0.770$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ (LEARN) กับด้านองค์การ (ORGAN) ($r=0.757$), ด้านการเรียนรู้ (LEARN) กับด้านสมาชิกองค์การ (PEOPL) ($r=0.755$) และด้านองค์การ (ORGAN) ตามลำดับ แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้

คุณลักษณะ	LEARN	ORGAN	PEOPL	INFKS	TECNO
LEARN	1.000				
ORGAN	.757**	1.000			
PEOPL	.755**	.755**	1.000		
INFKS	.679**	.695**	.770**	1.000	
TECNO	.583**	.612**	.679**	.744**	1.000
Mean	3.450	3.482	3.424	3.514	3.593
S.D.	.613	.629	.631	.582	.633

Keisor-Meyer-Olkin: KMO=0.875

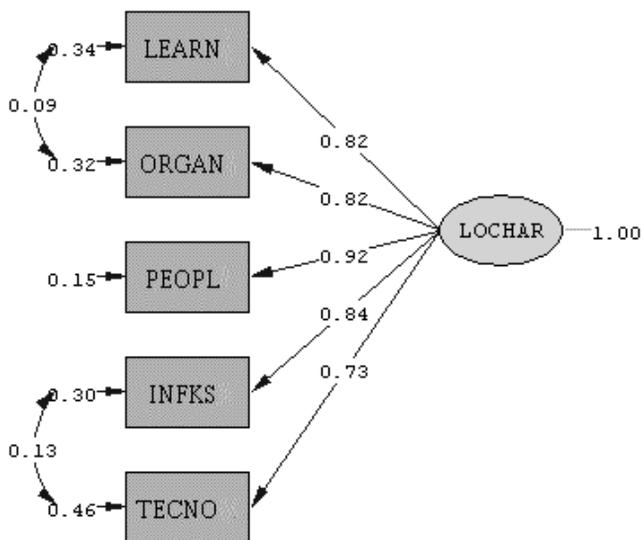
Bartlett's test of Sphericity=1230.475, df=10, P-value=0.000

หมายเหตุ: ** หมายถึง $P < 0.01$

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กร ธุรกิจชั้นนำ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นจากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาขนาดความสัมพันธ์ของคุณลักษณะทุกคู่ พบว่า ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-collinearity) เนื่องจากมีขนาดความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 ส่วนค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1230.475, $df=10$, $P\text{-value}=0.000$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าดัชนี KMO มีค่าเท่ากับ 0.875 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LOCHAR) ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (LO-CHAR) ด้วยโปรแกรม LISREL ในครั้งแรก ผลการวิเคราะห์ที่ได้ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องทำการปรับอีก 2 ครั้ง ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนี ดัดแปร (MI) ที่มีค่าสูงสุด และค่าประมาณการปรับพารามิเตอร์ (EPC) ตามคำแนะนำในส่วนแสดงผล (Print Out) ของโปรแกรมลิสเรลโดยการลากเส้นความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรสังเกตได้ TD (LEARN,ORGAN) และ TD (INFKS, TECNO) ที่ละเส้นตามลำดับ แล้ววิเคราะห์จนได้ผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



Chi-Square=1.22, df=3, P-value=0.74897, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ ได้ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2=1.22$, $df=3$, $P-value=0.749$) ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 0.99 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 และค่า CN เท่ากับ 3111.11 ผ่านหลักเกณฑ์ดัชนีนี้ แสดงความกลมกลืนของการวิเคราะห์ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ (LOCHAR) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกระหว่าง 0.73-0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยคุณลักษณะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

คือ ด้านสมาชิกองค์การ (PEOPL) รองลงมาคือ ด้านระบบสารสนเทศและความรู้ (INFKS) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 และ 0.84 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 85 ($R^2=0.85$) และร้อยละ 70 ($R^2=0.70$) ตามลำดับ ส่วนค่าความเที่ยง (ρ_c) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_v) คำนวณได้เท่ากับ 0.916 และ 0.686 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังสามารถสร้างสมการพยากรณ์องค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ (LOCHAR) จากค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficients) จากสมการ $LOCHAR = 0.15(Z_LEARN) + 0.16(Z_ORGAN) + 0.49(Z_PEOPL) + 0.19(Z_INFKS) + 0.07(Z_TECNO)$

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้

คุณลักษณะ	องค์ประกอบคุณลักษณะ	ρ_c	ρ_v	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)			น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (I)	R^2	สปส. คะแนนองค์ประกอบ
				สปส.	S.E.	t			
				LOCHAR	0.916	0.686			
	LEARN			.82	.05	17.59**	.82	.66	.15
	ORGAN			.82	.05	17.85**	.82	.68	.16
	PEOPL			.92	.04	18.93**	.92	.85	.49
	INFKS			.84	.05	18.39**	.84	.70	.19
	TECNO			.73	.05	15.13**	.73	.54	.07

$\chi^2=1.22$, $df=3$, $P\text{-value}=0.749$

GFI=1.00, AGFI=0.99, RMSEA=0.000, CN=3111.11

หมายเหตุ: ** หมายถึง $P < 0.01$

อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างด้านสมาชิกหรือคนภายในองค์การกับด้านระบบสารสนเทศและความรู้ จากข้อค้นพบดังกล่าวเป็นการยืนยันตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบของ Marquardt (2002) ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยระบบย่อยที่สำคัญ คือ สมาชิก การเรียนรู้ องค์การ ความรู้และเทคโนโลยี และระบบย่อยทั้งหมดนี้ ล้วนมีความสัมพันธ์และเติมเต็มซึ่งกันและกัน ถ้าระบบย่อยใดอ่อนแอหรือขาดหายไป ระบบย่อยอื่นๆ ก็จะได้รับผลกระทบไปด้วย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “สมาชิกหรือคน” กับ “ระบบสารสนเทศและความรู้” ภายในองค์การ พบว่า สมาชิกหรือคนถือเป็นแหล่งของสารสนเทศและความรู้ที่สำคัญที่สุดของ

องค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Delphi ที่พบว่า ความรู้ที่จัดเก็บอยู่ภายในองค์การเป็นความรู้ที่อยู่ในตัว “คน” ถึงร้อยละ 42 หากองค์การมีการพัฒนาคนให้มีความรู้มากยิ่งขึ้นเท่าใด ก็เหมือนกับองค์การได้พัฒนาความรู้ขององค์การให้เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (บุญดี บุญญาภิจ และคณะ, 2548; บดินทร์ วิจารณ์, 2548) นอกจากนี้ จากผลงานวิจัยของ ยुरพร สุทธิรัตน์ (2549) พบว่า ลักษณะของพนักงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย พบว่าประกอบด้วย คุณค่าทางวัฒนธรรม ผู้นำและการให้อำนาจ การถ่ายโอนความรู้ และคุณลักษณะของพนักงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ระหว่างสมาชิกหรือคน และระบบสารสนเทศและความรู้ภายในองค์การเป็นอย่างดี

2. องค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้

รู้ ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่านำหนักองค์ประกอบของคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะทุกด้านเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย และจากสมการพยากรณ์องค์ประกอบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าคุณลักษณะด้านสมาชิก มีค่านำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านระบบสารสนเทศและความรู้ ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับแนวคิดด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ อาทิ แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบของ Marquardt (1996) แนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990) หรือ แนวคิดคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Daft (1998) ซึ่งทุกแนวคิดล้วนเสนอให้องค์ประกอบด้านคน และระบบสารสนเทศและความรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

สำหรับคุณลักษณะด้านสมาชิก ก็คือ การที่องค์การให้การส่งเสริมและเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล (Empowerment) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้า ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงผลงานร่วมกัน และจากแนวคิดในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ก็เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ หากองค์การมี "คน" ที่มีคุณภาพ ย่อมแสดงให้เห็นถึงลักษณะขององค์การที่มีการเรียนรู้และมีความรู้ และเป็นองค์การที่มีคุณภาพ (เจษฎา นกน้อย, 2552)

ส่วนคุณลักษณะด้านระบบสารสนเทศและความรู้ ก็คือ การมุ่งพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการจัดการความรู้ภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดการจัดการความรู้

กับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในแง่ของการเป็นองค์ประกอบและปัจจัยเกี่ยวข้องกันซึ่งกันและกัน ความคล้ายคลึงกันของกระบวนการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) รวมถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของทั้งสองแนวคิดที่จะเกิดต่อองค์การ (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548; ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548)

นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจ ได้สะท้อนถึงความสำคัญของคน และระบบสารสนเทศและความรู้ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยส่วนใหญ่ ล้วนเกิดจากพนักงานหรือตัวคนภายในองค์การทั้งสิ้น ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้บริหาร เช่น ไม่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอ ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน ไม่เป็นตัวอย่างที่ดี ไม่มีภาวะผู้นำหรือให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ เป็นต้น หรือปัญหาที่เกิดจากคณะทำงาน/พนักงาน เช่น ยังไม่ความเข้าใจถึงแนวคิดและประโยชน์ที่แท้จริง รู้สึกเป็นภาระงานเพิ่มหรือไม่มีเวลา ดังนั้น จึงเกิดความรู้สึกต่อต้าน หรือไม่คอยให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

บทสรุป

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจชั้นนำในประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ สมาชิกองค์การ ระบบสารสนเทศและความรู้ การเรียนรู้ องค์การและเทคโนโลยี ทุกองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญ และ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกันซึ่งกันและกันในการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ควรมีการ บูรณาการในการพัฒนาองค์ประกอบของคุณลักษณะทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณลักษณะด้านสมาชิกหรือคน และด้านระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด

2. การทำวิจัย ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะด้านสมาชิกหรือคน และหรือด้านระบบสารสนเทศและการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึง การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนให้สำเร็จ หรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์กรธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

- เกษงา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แชนไฟร์ พรินติ้ง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิשראל: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2548). *การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ชรรคมลการพิมพ์.
- บุญดี บุญญากิจ, นงลักษณ์ ประสบสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาค และปรียาวรรณ กรรณล้วน. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: การเรียนรู้เชิงองค์การไพบูลย์ พรินติ้ง.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2549). *การศึกษาการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมรถยนต์*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. พฤศจิกายน. 2549.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2552). *องค์การเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- Chang, C. & Lee, S. (2007). A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation of Learning Organization and Employee's Job Satisfaction. [Electronic version]. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Cors, R. (2003). *What is a Learning Organization: Reflections on the Literature and Practitioner Perspectives*. Retrieved April 12, 2013, from http://www.engr.wisc.edu/services/elc/files/Learning_Org_Lit_Review.pdf
- Daft, R.L. (1998). *Essentials of Organization Theory and Design*. Ohio: South-Western College.
- Garvin, A. (1993). Building a Learning Organization. [Electronic version]. *Harvard Business Review*, 71(4): July-August), 78-92.

- Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for the Corporate Learning*. Nicholas Brealey Publishing Limited.
- Senge, F. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. New York NY: Doubleday Currency.
- Yuraporn, S. & Li, L. (2004). Learning Organization Characteristics Contributed to its Readiness-to-Change: A Study of the Thai Mobile Phone Service Industry. [Electronic version]. *Mapping Global Transition*, 2(2), 163-178.