

การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

Confirmatory Factor Analysis of the learning organization in the new normal of
Rajamangala University of Technology

รัฐจักรพล สามทองคำ¹, ทนง ทองภูเบศร์² และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย³

Rattachakphon Samthongkum¹, Thanong Thongphubate² and Weerawat Pattanakulchai³

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์^{1,2,3}

Rattanakosin College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin^{1,2,3}

Corresponding Author: ¹rattachakphon.sam@rmutr.ac.th

Retrieved 21-09-2023; Revised 08-12-2023; Accepted 02-08-2024

Doi: 10.14456/jappm.2024.35

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาศาสนสถานอุดมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบชั้นภูมิ จำแนกตามมหาวิทยาลัย และสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้หรือพลวัตการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 2) ผลการยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 146.852 ค่าองศาอิสระ (df) = 131 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) = 0.163 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) = 0.970 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว

(AGFI) = 0.938 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.011 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.017

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ; องค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

Abstract

The objectives of this article are 1) To analyze the school curriculum administration components to encourage 21st Century skills of students under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan, and 2) To confirm the administrative components of the curriculum of educational institutes for promoting 21st Century skills of school students under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan.

The populations of this quantitative research were 941 educational institutes administrators and teachers of educational institutes under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan. The samples were 315 educational institutes administrators and teachers of educational institutes under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan sample size by Hair's criteria. The research employed a questionnaire as the research tool. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis.

Key findings of the research are; 1) The components of school curriculum administration to promote 21st Century skills consisted of planning educational institutes' curriculum development, educational institutes' curriculum development, educational institutes' curriculum application, educational institutes' curriculum evaluation, and 21st Century skills. 2) The components of school curriculum management to promote skills in the 21st century are consistent with perceptual data, with statistical values of $\chi^2=188.57$, $df=165$ $p=0.010$, $\chi^2/df=1.14$, $GFI=0.95$, $AGFI=0.92$, $RMSEA=0.021$, $RMR=0.019$ and $RMR=0.042$.

Keywords: Factor Analysis; learning organization in the new normal : Rajamangala University of Technology

บทนำ

กุญแจสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาอย่างหนึ่ง คือ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเฉพาะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ (New Normal Learning Organization) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่สำคัญในด้านการพัฒนาองค์การ และได้รับความสนใจทั้งในแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการองค์การ เป็นแนวทางที่มีการนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานในองค์การ สร้างความยั่งยืนและดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งนี้จะต้องมีวางแผนในการบริหารจัดการท่ามกลางกระแสของโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกเปิดกว้างอย่างไม่สิ้นสุด โดยลักษณะขององค์การที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ในการจัดการองค์การเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการแข่งขันได้ (ภักทียา โสมภีร์, 2562) ปัจจุบันการแข่งขันขององค์การขึ้นอยู่กับข้อมูลและความสามารถในการบริหาร จัดการข้อมูลที่มีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ที่จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญยินดีถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้เฉพาะไว้กับองค์การอย่างมีระบบเพื่อที่จะนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่จะหายุทธวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคคล และกระตุ้นให้ตัวบุคลากรถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน เหล่านี้เป็นการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ Ni, Rong, Wang & Cao (2019) ได้เสนอแนวคิดรูปแบบความรู้ในการจัดการภาวะฉุกเฉิน ด้วยการวางแผนจากระดับงานวางแผนไหนที่สำคัญ จะต้องทำให้เสร็จ บทบาทของพนักงานแต่ละคน เวลา พลังงาน ความสามารถและทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อผลสำเร็จขององค์การ พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้จากที่บ้านมีส่วนไหนบ้างและองค์การมีสิ่งสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้มากน้อยเพียงใด โดยวางแผนไว้สามระดับ คือ แผนระดับกลยุทธ์ ระดับปฏิบัติงานเฉพาะ และระดับปฏิบัติการในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤต นอกจากนี้ Ekambaram et al. (2018) ได้กล่าวถึงการไหลเวียนของข้อมูลจำนวนมากจากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่มีความเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้อมูลที่เป็นจริงและมีคุณค่าต่อองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ในการจัดการความรู้และคลังข้อมูล องค์การต้องมีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมกับทุนมนุษย์ที่เก่งในการเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณค่าและเป็นข้อมูลจริง เพื่อนำมาใช้วางแผนและประกอบการตัดสินใจทางกลยุทธ์และการเผยแพร่ ถ่ายโอนความรู้ให้กับพนักงานในองค์การต่อไป หากองค์การเลือกใช้และนำข้อมูลที่ผิดก็จะเกิดความเสียหายกับองค์การทั้งระบบได้ ยิ่งกว่านั้น องค์การต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งสร้างความมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ถือเป็นแนวทางหนึ่ง ที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิค ทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis Techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้การวิจัยได้ใช้ แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎีหรือใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี การวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่” โดยนำเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อวิเคราะห์ และจัดกลุ่มตัวแปรที่สัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบตัวแปร ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยดังกล่าว จะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศ เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ ในการบริหารองค์กร ใช้ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของตนได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลการวัดขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

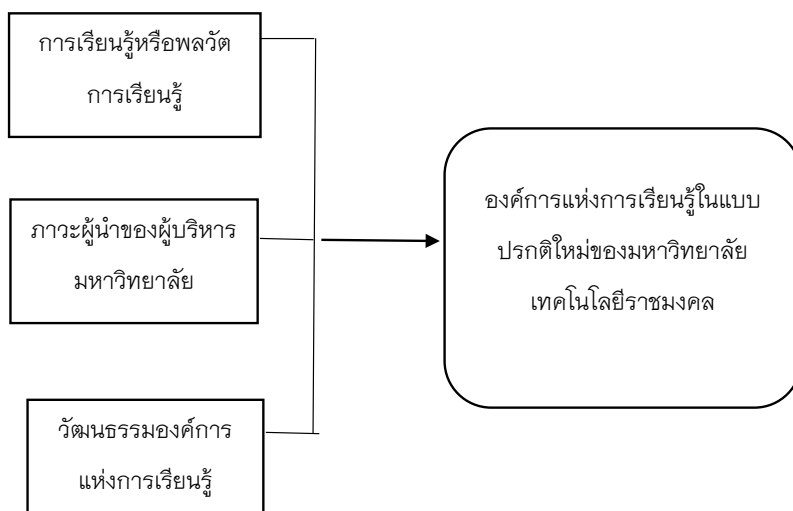
การทบทวนวรรณกรรม

ความปรกติใหม่เป็นรูปแบบหรือวิธีการดำเนินชีวิตแบบใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในทุกด้านทั้งด้านสังคม การศึกษา ธุรกิจ การดำเนินงาน และอื่นๆ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตหรือดำเนินกิจกรรมให้สามารถรับมือได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจนเกิดความคุ้นชิน ซึ่งการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเข้าใจในลักษณะขององค์การซึ่งประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การคิดอย่างมีระบบ 2) บุคคลที่รอบรู้หรือมีความเชี่ยวชาญ 3) การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่สอดคล้องกับความเป็นจริง 4) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) การ

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Senge, 1990; Marquardt, 2014) เพื่อให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งสร้างควมมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์การ การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ จะมุ่งพัฒนาประเด็นหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านบุคคล และด้านผู้นำ ซึ่งแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ด้านองค์การ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ 3) ด้านผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีบทบาทเป็นเพื่อนร่วมงาน และผู้นำที่มีหน้าที่เป็นผู้จัดการ วรพล วรพันธ์ (2560) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ เชิงบูรณาการ (Integration Learning Organization Management–ILOM) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญเป็นศูนย์กลาง คือ ระบบการพัฒนาองค์การ (Organization Development System–OD) ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System–HRD) และระบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development System–LSD) การบริหารองค์การในแบบปรกติใหม่ควรคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและต้องยึดหลักการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรมีการสร้างควมเข้าใจกับบุคลากรในองค์การทุกคนให้รับทราบแนวปฏิบัติร่วมกันให้ไปในทิศทางเดียวกันและต้องมีการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบโดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย และผู้บริหารหรือผู้นำควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และควรมีการเรียนรู้ปัญหาและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงมาถ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กำหนดแนวคิดที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย 3 แนวคิด คือ การเรียนรู้หรือพลวัตการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ประชากร คือ บุคลากร จำนวน 13,262 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัย ณ ปีการศึกษา 2565) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามมหาวิทยาลัย และการสุ่มอย่างง่ายโดยจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ และ ตอนที่ 2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยวัดทั้งหมด 4 ด้าน 27 ข้อ ใช้ศึกษาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 5 คน ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ Index of Item – Objective Congruence (IOC) ทุกข้อคำถามมากกว่า 0.6 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราต เท่ากับ 0.985 รวบรวมข้อมูลโดย นำแบบสอบถามขึ้นระบบ Google Form ส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน มกราคม ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

(Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) หรือ CFA

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	400	100.00
1. เพศ		
1. ชาย	207	51.75
2. หญิง	193	48.25
2. วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	29	7.25
2. ปริญญาโท	139	34.75
3. ปริญญาเอก	232	58.00
3. มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน		
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	18	4.50
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	14	3.50
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	59	14.75
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	102	25.50
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	38	9.50
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	23	5.75
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	84	21.00
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	36	9.00
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	26	6.50
4. ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	85	21.25
2. บุคลากรสายวิชาการ	97	24.25
3. ผู้บริหารระดับกลาง	191	47.75

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	400	100.00
4. อื่นๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับคณะ ผู้บริหารระดับ ล่างผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัย และพัฒนา หัวหน้าภาค และบุคลากรสาย สนับสนุน	27	6.75
5. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	30	7.50
6 – 10 ปี	103	25.75
11 – 15 ปี	121	30.25
16 ปี ขึ้นไป	146	36.50

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 และเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมา คือ วุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ จำแนกตามมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 9.50 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และตำแหน่งอื่นๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับคณะ ผู้บริหารระดับล่างผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา หัวหน้าภาค และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 103 คน คิด

เป็นร้อยละ 25.75 และประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

จากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) พบว่าไม่เกิน 3 และ 10 ตามลำดับ จึงเป็นข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (normal distribution) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่สามารถจัดองค์ประกอบได้โดยพิจารณาว่า KMO > 0.50 ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig. <0.05 และ MSA > 0.50 จากนั้นจัดกลุ่มตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร ด้วยวิธี Principal Component Analysis และหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ด้วยเกณฑ์การตัดสินใจตามค่า Eigen > 1 และพิจารณาลดข้อคำถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) > 0.30 ดังแสดงตารางที่ 2 3 และ 4

ตารางที่ 2. ค่า KMO and Bartlett's test of sphericity

Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.962
Bartlett's test of sphericity	Approx. Chi-Square	13529.319
	df	351
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า KMO (Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.982 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 27 ตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ เป็นจำนวนข้อมูลที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสม สามารถใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ระดับดีมาก ทั้งนี้เพราะค่า KMO มีค่ามากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Bartlett's test of sphericity พบใน ลักษณะเดียวกัน คือ ค่า Chi-Square =13529.319 ค่า Significance = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1 ซึ่งแสดงว่าค่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ ทั้ง 27 ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันทำให้ข้อมูลนี้นำไปวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ได้เช่นกัน

ตารางที่ 3. จำนวนองค์ประกอบ ค่าความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบ (component)	ค่าความแปรปรวน (eigen value)	ค่าร้อยละของความ แปรปรวน (% of variance)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน สะสม (cumulative % of variance)
1	18.786	69.577	69.577
2	1.133	4.195	73.772
3	1.015	3.760	77.532

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อทำการสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax method) โดยพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ ที่มีค่าความแปรปรวนหรือค่าไอเกน (eigen value) ที่มีค่ามากกว่า 1 ขึ้นไป ได้จำนวน องค์ประกอบ (Component) ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of variance) ระหว่าง 3.760 – 69.577 และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative % of variance) เท่ากับร้อยละ 77.532 ลักษณะนี้แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถ อธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับ 77.532

ตารางที่ 4. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้ของการแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

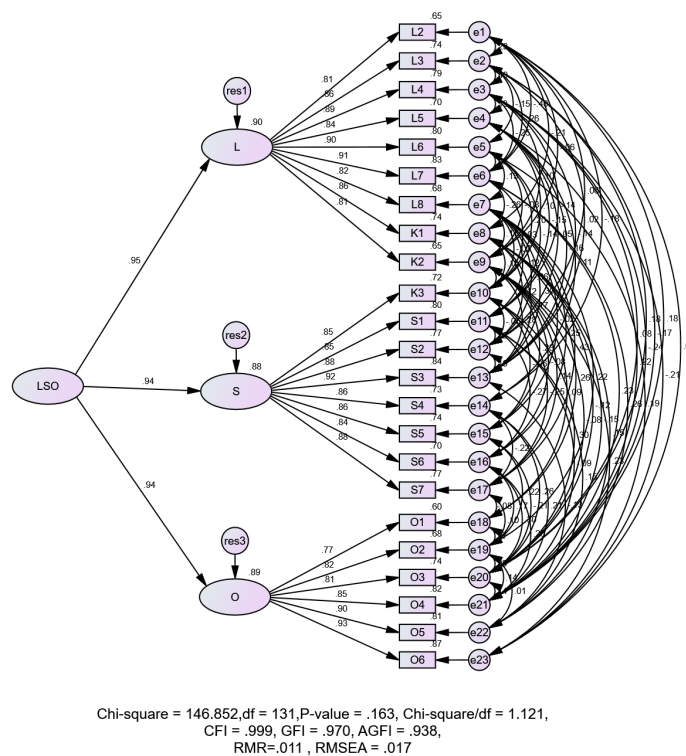
Items	Factors Loading			Communa lities
	1	2	3	(h) ²
1.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ด้านผลิตภัณฑ์	0.702			0.672
2.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพัฒนา ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ด้านบริการ	0.739			0.776
3.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพัฒนา ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ด้านกระบวนการทำงาน	0.772			0.828
4.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	0.714			0.717
5.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้หรือมีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.742			0.769
6.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสนับสนุน ส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้	0.619			0.765

7.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง	0.708			0.735
8.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	0.641			0.767
9.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีแบบแผนทางความคิดในการบริหารบนความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน	0.701			0.723
10.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสร้างทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน		0.605		0.734
11.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความรอบรู้ ด้านการบริหาร กว้างทันการเปลี่ยนแปลงของโลก		0.797		0.711
12.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์		0.708		0.755
13.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการบริหารงาน		0.746		0.777
14.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างทีมงานในการบริหาร		0.743		0.723
15.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรู้เท่าทันต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ		0.723		0.700
16.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีใจใฝ่บริการในทุก ๆ ด้าน		0.657		0.695
17.ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจในงานทุกด้าน		0.645		0.726
18.บุคลากรมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง			0.629	0.625
19.บุคลากรมหาวิทยาลัยมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง			0.767	0.749
20.บุคลากรมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน			0.805	0.791
21.มหาวิทยาลัยมีการเชื่อมโยงระบบองค์ความรู้ที่ทันสมัย			0.794	0.807
22.มหาวิทยาลัยมีนโยบายเสริมแรงให้กับบุคลากรด้านการจัดการความรู้			0.628	0.827
23.มหาวิทยาลัยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ทั้งองค์การ			0.676	0.823

จากตารางที่ 4 สรุปเป็นองค์ประกอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ ทั้งนี้ในการพิจารณาว่าเป็น 1 องค์ประกอบ ใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.30 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งพบว่า ตัดออกจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ได้แก่ L1, K4, K5 และ K6 ดังนั้นองค์ประกอบรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชภัฏนครราชสีมาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ มีตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรบรรยายจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรบรรยายจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรบรรยายจำนวน 6 ตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษา พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าเท่ากับ 0.94 0.94 และ 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ พลวัตการเรียนรู้ (L) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (O) การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ (S) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 เท่ากัน แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ เกิดจากองค์ประกอบ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่

ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 146.852 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 131 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-

value) เท่ากับ 0.163 นั้นหมายถึง ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.999 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.970 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.938 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.011 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.017 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติที่ได้	ดัชนีความกลมกลืน	แปลความ
1. Chi – Square	χ^2/df น้อยกว่า 2 2.00 – 5.00	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	1.121	สอดคล้องกลมกลืนดี
2. ค่าดัชนี GFI	≥ 0.95 0.90 – 0.95	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.970	สอดคล้องกลมกลืนดี
3. ค่าดัชนี AGFI	≥ 0.95 0.90 – 0.95	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	0.938	พอใช้ได้
4. ค่าดัชนี CFI	≥ 0.95 0.90 – 0.95	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก สอดคล้องกลมกลืนดี	0.999	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก
5. ค่า RMSEA	น้อยกว่า 0.05 0.05 – 0.79 0.08 – 0.099 ตั้งแต่ 0.10	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ ไม่สอดคล้อง	0.017	สอดคล้องกลมกลืนดีมาก
6. ค่า RMR	น้อยกว่า 0.05 0.05 – 0.79 ตั้งแต่ 0.08	สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ ไม่สอดคล้อง	0.011	สอดคล้องกลมกลืนดี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 27 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงสำรวจ คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่สามารถจัดองค์ประกอบได้ จากนั้นจัดกลุ่มตัวแปรและลดจำนวนตัวแปร เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในความคิดใหม่ เกิดจากองค์ประกอบ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) การบริหารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชีรพันธ์ เชิญรัมย์ (2563) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ พบว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องมีการสร้างพลวัตการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ Wadi B. Alonazi (2021) พบว่า ปัจจัยภายในด้านการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน, การสนทนา และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ และ RANF Diana Elena, GORSKI Hortensia. (2019) พบว่า ความสำเร็จของบริษัทถูกกำหนดโดยความสามารถในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการทดลองความคิดใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ประวัติศาสตร์ของตนเองเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วจากภายนอกองค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้นักวิชาการ นักวิจัยทางการบริหารการศึกษา นักศึกษาตลอดถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้เปิดมุมมองเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้หรือพลวัตการเรียนรู้ ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ด้านผลิตภัณฑ์ ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ด้านบริการ ด้านกระบวนการทำงาน เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานตามพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย กระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้หรือมีพลวัตการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุน ส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ เพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มีแบบแผนทางความคิดในการบริหารบนความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสร้างทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีความรอบรู้ ด้านการบริหาร ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ผู้ที่มีอุดมการณ์ในการบริหารงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงานในการบริหาร รู้เท่าทันต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีใจใฝ่บริการในทุก ๆ ด้าน เป็นผู้ที่กำลังตัดสินใจในงานทุกด้าน และ 3) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคลากรมหาวิทยาลัยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการเชื่อมโยง

ระบบองค์ความรู้ที่ทันสมัย มหาวิทยาลัยมีนโยบายเสริมแรงให้กับบุคลากรด้านการจัดการความรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ทั้งองค์การ

สรุป

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้หรือพลวัตการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในความปรกติใหม่ ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบปรกติใหม่ของมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลไปใช้ในการบริหารองค์การ และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของตนได้ 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีทรัพยากรตามความสำคัญให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านอุปกรณ์ เทคโนโลยี และงบประมาณ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้มีการแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน และ 4) รูปแบบของการบริหารสถานศึกษาต้องมีการคำนึงถึงเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการสร้างความตระหนักถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเข้าใจในเป้าหมายและความท้าทายเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

ธีรพันธ์ เจริญรัมย์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้: การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 3(1), 185–196.

นฤมล จิตรเชื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2). 1738–1754.

- ภัททิยา โสมภีร์. (2562). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1). 511–524.
- วรพล วรพันธ์. (2560). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. <http://www.dsdw2016.dsdw.go.th>.
- Alonazi, Wadi B. (2021). Building learning organizational culture during COVID–19 outbreak: A national study. *BMC Health Services Research*, 21, Article 422.
- Ekambaram, A., Sorensen, A. O., Bull–Berg, H., Olssen, N. O. E. (2018). *The Role of Big Data and Knowledge Management in Improving Projects and Project–Based Organizations*. *Procedia Computer Science*, 138, 851–858.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. Davies–Black
- Ni, Z–J., Rong, L., Wang, N., Cao, S. (2019). Knowledge Model for Emergency Response Based on Contingency Planning System of China. *International Journal of Information Management*, 46, 10–22
- Ranf, D. E., & Gorski, H. (2019). Macroeconomic analysis of military organizations. *Revista Economica*, 71(3), 84–90.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.