

องค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

Learning organization as an intermediary factor that transfers organizational culture and knowledge management to the performance of vocational education institutions

ศุภชัย สุขุมาลจันทร์* อัมมะทินนา ศรีสุพรรณ และประสิทธิ์ชัย นรากรณ์
Supachai Sukumalchan*, Tummatinna Seesupan and Prasittichai Narakorn

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 3) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และ 4) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดการจัดการความรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลจากด้วยแบบสอบถามจากรองผู้อำนวยการและครูจากสถาบันอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) รองผู้อำนวยการและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.27) ผลการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) 2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (DE = 0.29) และผลการดำเนินการมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (DE = 0.343) การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (DE = 0.648) และผลการดำเนินการมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (DE = 0.231) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงานโดยมีสัมประสิทธิ์เส้นทาง (TE = 0.385) 3) การจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เท่ากับ 0.515 และ 4) วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเท่ากับ 0.504

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ การดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

Abstract

This study aimed to 1) study organizational culture, knowledge management, learning organization, and performance of vocational education institutions; 2) study the causal relationship between organizational culture, knowledge management, and learning organization that affect the performance of vocational education institutions; 3) study learning organization as a mediating factor that transmits organizational culture to the performance of vocational education institutions; and 4) study learning organization as a mediating factor that transmits knowledge management to the performance of vocational education institutions. This research was quantitative by collecting data from questionnaires from 320 deputy directors and teachers from vocational education institutions in Bangkok. The results of the study found that 1) deputy directors and teachers had the highest opinions on knowledge management (mean 4.38), followed by organizational culture (mean 4.27), and performance (mean 4.14); 2) organizational culture had a direct influence on learning organization with a path coefficient (DE = 0.29), and performance had a path coefficient (DE = 0.343). Knowledge management had a direct influence on learning organization. The path coefficient (DE = 0.648) and the performance have the path coefficient (DE = 0.231) and the learning organization has the total influence on the performance with the path coefficient (TE = 0.385). 3) Knowledge management is the serial mediating variable that connects the relationship between the learning organization to the performance of vocational education institutions equal to 0.515 and 4) Organizational culture is the serial mediating variable that connects the relationship between the learning organization to the performance of the educational institutions equal to 0.504.

Keywords: Learning organization, Organizational culture, Knowledge management, Performance of vocational education institutions

บทนำ

การแข่งขันทางการค้าในโลกเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) เป็นการแข่งขันที่ต้องหาการได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยมีเครื่องมือที่ในการแข่งขันคือ ความรู้ การได้เปรียบทางการแข่งขันในแบบที่ยั่งยืนที่สุดและเป็นจริงที่สุด โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่เป็นหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่ง และการสร้างงาน การก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีส่วนสำคัญ จึงได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) บนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อการเตรียมความพร้อมของกำลังคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แสวงหาประโยชน์ความรู้เท่าเทียมกัน โดยสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยที่องค์กรเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถอยู่รอดได้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรให้สามารถการแข่งขัน ถือเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญนำไปสู่การเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ดังจะเห็นได้จากในส่วนของภาครัฐได้มีการตราไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2565 หมวด 3 มาตรา 11 ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการรับรู้และประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Adam & Hanafi, 2022)

ดังนั้นพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์การคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันพัฒนาองค์การให้บรรลุผลเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” จึงเป็นกลไกหลักในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการจัดการความรู้มุ่งพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และคุณภาพทางการศึกษา ที่มีการยอมรับโดยทั่วไป จึงควรให้ความสำคัญกับในการตั้งศักยภาพของแต่ละบุคลากรออกมาและใช้ได้ใช้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังเปลี่ยนองค์การให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Communities of Practice) เพื่อเชื่อมโยงคนทั้งหลายเข้าไว้ด้วยกัน (ประพนธ์ ฝาสุขยิด, 2559) นอกจากนี้ต้องมีการทบทวนบทบาทของสถานศึกษารับผิดชอบและดำเนินการต่าง ๆ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย Chu et al. (2011) โดยใช้การจัดการความรู้ที่เป็นแนวคิดพัฒนาตามบริบทและสภาพแวดล้อม การจัดการความรู้จึงเป็นเหมือนกรอบหรือระเบียบปฏิบัติที่เอื้อ มีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ความรู้ร่วมกันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานและผลลัพธ์ให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น Aubrey (2015)

สถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นองค์การหลักที่ผลิตและพัฒนากำลังคนแรงงานที่มีฝีมือ โดยจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม คหกรรม เกษตรกรรม ประมง อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมสิ่งทอและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจหลัก 4 ด้าน ดังนี้ คือ การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ การขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ การยกระดับคุณภาพการ จัดอาชีวศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จากรายการผลการประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบที่ 1 อยู่ในระดับปรับปรุง รอบที่ 2 อยู่ในระดับพอใช้ และรอบที่ 3 อยู่ในระดับพอใช้ (องค์การมหาชน, 2562) และการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษาระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Accreditation and Certification Commission : APPACC) พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับรับรองแบบมีเงื่อนไขและไม่ผ่านเกณฑ์เป็นจำนวนมาก แสดงว่า ประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานยังไม่ดีพอ ย่อมมีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ การทำความเข้าใจ ศึกษาเรียนรู้ ตลอดจนวางแผนเพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาสอดคล้องกับการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในการดำเนินการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริงได้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือทั้งจากผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา จึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและสร้างการรับรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการปรับตัวและสร้างวัฒนธรรมขององค์การจนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการขยายขอบเขตความสามารถโดยการสร้างการเรียนรู้ขององค์การอย่างต่อเนื่องสู่ออนาคต การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยี และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ Dekoulou & Trivellas (2015)

งานวิจัยนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่าง 1) วัฒนธรรมองค์การกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) การจัดการความรู้กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา อันจะนำไปสู่การค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อมิติใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การสู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
4. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดการจัดการความรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวใจหลักของการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีบทบาทอย่างไร (How) อย่างไรต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา นอกจากนี้ตัวแปรบางตัวอาจอาจจะทำหน้าที่เป็นปัจจัยคั่นกลางที่ส่งผลต่อผลการดำเนินการของสถานศึกษาอาชีวศึกษา MacKinnon et al. (2002)

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีต วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารจัดการองค์การ และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารขององค์การจึงพยายามสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์การของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Lubis & Hanum (2020) นอกจากนี้ Geert Hofstede (2011) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับวิถีที่ผู้คนคาดหวังให้มีพฤติกรรมเพื่อที่จะใช้เป็นขับเคลื่อนและเปิดเผยตัวเองผ่านการปฏิบัติ และถ่ายทอดไปยังสมาชิกขององค์การ เพื่อปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบูรณาการภายใน เป็นเครื่องมือที่มุ่งส่งเสริมการทำงานขององค์การรวมถึงจนกระบวนการตัดสินใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตำแหน่งการแข่งขัน Elsbach & Stigliani (2018) ชี้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวความคิด รูปแบบการจัดการ จิตสำนึกของกลุ่ม และจรรยาบรรณที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือประกอบไปด้วยทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานพฤติกรรมและความคาดหวัง โดยจากงานวิจัยของ Gil-Gomez et al. (2020) พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายได้จาก 1) คุณลักษณะเด่นขององค์การ 2) ผู้นำองค์การ 3) การจัดการบุคลากร 4) ตัวประสานองค์การ 5) กลยุทธ์ที่ใช้ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

สมมติฐาน 1 (H_1): วัฒนธรรมองค์การ (ORC) ได้แก่ คุณลักษณะเด่นขององค์การ (DC) ผู้นำองค์การ (OR) การจัดการบุคลากร (MA) ตัวประสานองค์การ (OG) กลยุทธ์ที่ใช้ (ST) และเงื่อนไขความสำเร็จ (CR) ส่งผลทางตรงเชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO) Farooq (2019); Ponnuswamy & Manohar (2014)

สังคมโดยทั่วไปย่อมมีรูปแบบการดำเนินชีวิตของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป และมีกฎเกณฑ์ที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นตัวคอยควบคุมกระทำของบุคคลที่อาศัยอยู่ในสังคมนั้น ๆ โดยมีองค์การที่เป็นส่วนย่อยทำหน้าที่ให้วัฒนธรรม

ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ Osman (2004) ดังนั้นผู้บริหารขององค์การจึงพยายามสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การให้มีความเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Lubis & Hanum (2020) หรือมีความโดดเด่น สมาชิกมีความเข้าใจแนวคิด สามารถร่วมกันภายในองค์การได้ Akpa et al. (2021) พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถอธิบายได้จาก 1) คุณลักษณะเด่นขององค์การ (Marsick et al., 2010) 2) ผู้นำองค์การ Cameron & Quinn (2011) 3) การจัดการบุคลากร Cameron & Quinn (2011) 4) ตัวประสานองค์การ Ponnuswamy & Manohar (2016) 5) กลยุทธ์ที่ใช้ Marsick et al. (2011) และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ Cameron & Quinn (2011)

สมมติฐาน 2 (H_2): วัฒนธรรมองค์การ (OR) ได้แก่ คุณลักษณะเด่นขององค์การ (DC) ผู้นำองค์การ (OR) การจัดการบุคลากร (MA) ตัวประสานองค์การ (OG) กลยุทธ์ที่ใช้ (ST) และเงื่อนไขความสำเร็จ (CR) ส่งผลทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินการ (Performance) (Cameron & Quinn, 2011; Ponnuswamy & Manohar, 2014)

องค์การพยายามที่จัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มาแต่กำเนิดและไม่หยุด แล้วเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้ เป็นความสามารถที่โดดเด่นขององค์การในการจัดการความรู้ ความจำ การแบ่งปันความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ Francisco Daniel & Carlos (2012) สอดคล้องกับ Moustaghfir & Schiuma (2013); Becerra-Fernandez & Sabherwal (2014) เป็นความสามารถที่โดดเด่นขององค์การในการจัดการองค์การ ความจำ การแบ่งปันความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้งานวิจัยของ Farooq (2019); Marquardt (2002); Beesley & Cooper (2008) พบว่า ตัวแปรด้านการจัดการความรู้ประกอบด้วย 1) การแสวงหาและสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การแบ่งปันความรู้ และ 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ (KA)

สมมติฐาน 3 (H_3): การจัดการความรู้ (KNM) ได้แก่ การแสวงหาและสร้างความรู้ (KN) การจัดเก็บความรู้ (CO) การแบ่งปันความรู้ (KS) และการประยุกต์ใช้ความรู้ (KA) ส่งผลทางตรงเชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO) (Hsu et al., 2012; Allameh et al., 2011)

แนวคิดการจัดการจัดการความรู้มีความสำคัญต่อสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย การเสริมสร้างความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นวิธีการต่าง ๆ ทำให้เกิดการรับรู้ จึงทำให้สถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการจัดการความรู้ และเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนในองค์การเกิดความกระตือรือร้นและตื่นตัวเพื่อหาข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เห็นความสำคัญของการประเมินผลงาน และผลต่างระหว่างระดับการปฏิบัติที่เป็นอยู่ การทำให้เกิดบรรยากาศในการทดลองหาแนวความคิดใหม่ ๆ Saleem et al. (2021) ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนให้เกิดการศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยอมรับวิธีการทำงานใหม่ ๆ Beesley & Cooper (2008); Nonaka & Takeuchi (2007); Farooq (2019); Hsu et al. (2012); Allameh et al. (2011) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการอธิบายการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การแสวงหาและสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การแบ่งปันความรู้ และ 4) การประยุกต์ใช้ความรู้

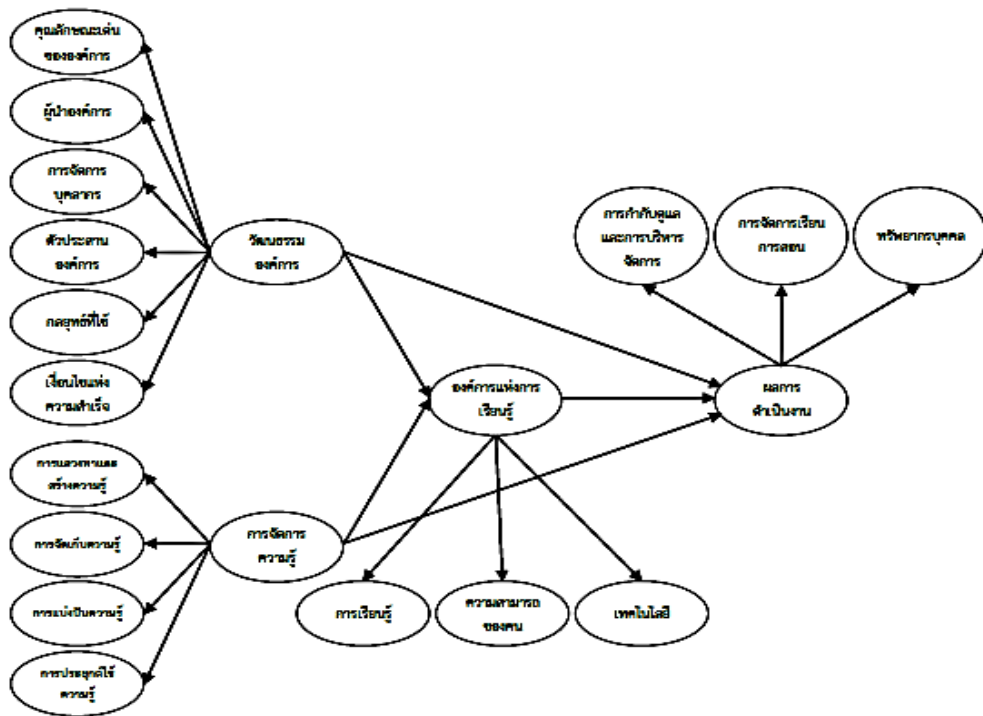
สมมติฐาน 4 (H_4): การจัดการความรู้ (KNM) ได้แก่ การแสวงหาและสร้างความรู้ (KN) การจัดเก็บความรู้ (CO) การแบ่งปันความรู้ (KS) และการประยุกต์ใช้ความรู้ (KA) ส่งผลทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินการ (Performance) (Hsu et al., 2012; Mahmoudsalehi et al., 2012)

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Watkins et al. (2011) กล่าวว่า "องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบของตนเองและต่อเนื่อง โดยอาศัยกลยุทธ์และการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังช่วยยกระดับการเติบโตขององค์การ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แบ่งปันการเรียนรู้ตลอดจนการบันทึกสิ่งต่าง ๆ เป็นคู่มือในการดำเนินงาน และบูรณาการคู่ขนานไปกับการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานไป

อย่างมีประสิทธิภาพ” สอดคล้องกับ Kwatubana (2021) การสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาบุคลากรในการทำให้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวช่วยเสริมสร้างให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ Mahmoudsalehi et al. (2012) 2) ความสามารถของคน Sable & Dave (2016) และ 3) เทคโนโลยี Patrawadee et al. (2015)

สมมติฐาน 5 (H_5): องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO) ได้แก่ การเรียนรู้ (LE) ความสามารถของคน (PE) และเทคโนโลยี (TE) ส่งผลทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินการ (Performance) (Sable & Dave, 2016; Patrawadee et al., 2015)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรคือ รองผู้อำนวยการ และครู ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 21 แห่งที่เปิดสอนครบทุกประเภทวิชา จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่เปิดสอนครบทุกประเภทวิชาทั้งหมด 433 แห่ง ข้อมูล ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2566 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2566) จากงานวิจัยของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปรที่สังเกตได้ โดยจากงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 320 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 320)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
รองผู้อำนวยการ	40	12.50
ครู	280	87.50
รวม	320	100

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามคือ รองผู้อำนวยการและครู ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร 21 แห่ง ที่เปิดสอนครบทุกประเภทวิชา

เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ตอนที่ 1 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตอนที่ 3 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ตอนที่ 4 ระดับความสำคัญเกี่ยวกับผลการดำเนินการ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน และส่วนที่ 3 อิทธิพลการคั่นกลางขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การทดสอบเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามส่วนที่ 1 ตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 5 มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity: IOC) ของรายข้อคำถามอยู่ระหว่าง .67-1.00 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา Rovinelli & Hambleton (1977) และส่วนที่ 2 ตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 5 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากรองผู้อำนวยการ และครูของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 พบว่า ผลการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .81 เป็นไปตามข้อกำหนด ดังนั้นแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ Cronbach (1970)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติเชิงบรรยายถึงระดับความสำคัญ คุณสมบัติทางสถิติ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจะใช้อธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และผลการดำเนินงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ เพื่อที่จะสรุปและอธิบายคุณลักษณะของตัวแปร

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย การหาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลทุกตัวแปร และการหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรง (Structural Equation Model-SEM) Chin & Newsted (1999: 295-366) เพื่อการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

3.การทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediating Affect Test) ด้วย Sobel Test โดยตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable) ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรนั้น ๆ เป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม (Total Effect)

ผลการวิจัย

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 679 ชุด (อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 100) ผู้วิจัยได้จำแนกการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผลของระดับความสำคัญองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินงาน

ตาราง 2 ระดับความสำคัญองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อ	ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านการเรียนรู้	4.07	0.93	0.18	มาก
2	ด้านความสามารถของคน	4.11	0.91	0.14	มาก
3	ด้านเทคโนโลยี	4.14	0.79	0.13	มาก
รวมทั้งหมด		4.10	0.94	0.14	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า รองผู้อำนวยการและครูมีความคิดเห็นระดับความสำคัญองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.94, C.V. = 0.14) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้พบว่า ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79, C.V. = 0.13) รองลงมาคือ ด้านความสามารถของคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.91, C.V. = 0.14) และด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.93, C.V. = 0.18) ตามลำดับ

ตาราง 3 ระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การ	4.16	0.82	0.12	มาก
2	ด้านผู้นำองค์การ	4.11	0.84	0.12	มาก
3	ด้านการจัดการบุคลากร	4.11	0.87	0.11	มาก
4	ด้านตัวประสานองค์การ	4.53	0.54	0.14	มากที่สุด
5	ด้านกลยุทธ์ที่ใช้	4.49	0.53	0.11	มากที่สุด
6	ด้านเงื่อนไขความสำเร็จ	4.26	0.70	0.13	มากที่สุด
รวมทั้งหมด		4.27	0.80	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า รองผู้อำนวยการและครูมีความคิดเห็นระดับความสำคัญวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.80, C.V. = 0.14) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้พบว่า ด้านตัวประสานองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.54, C.V. = 0.14) รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53, C.V. = 0.11) และด้านเงื่อนไขความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70, C.V. = 0.13) ตามลำดับ

ตาราง 4 ระดับความสำคัญการจัดการความรู้

ข้อ	ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้	4.35	0.39	0.13	มากที่สุด
2	ด้านการจัดเก็บความรู้	4.30	0.73	0.13	มากที่สุด
3	ด้านการแบ่งปันความรู้	4.38	0.73	0.13	มากที่สุด
4	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	4.49	0.46	0.11	มากที่สุด
รวมทั้งหมด		4.38	0.59	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า รองผู้อำนวยการและครูมีความคิดเห็นระดับความสำคัญการจัดการความรู้ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59, C.V. = 0.14) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.46, C.V. = 0.11) รองลงมาคือ ด้านการแบ่งปันความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.46, C.V. = 0.11) และด้านการจัดเก็บความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.73, C.V. = 0.13) ตามลำดับ

ตาราง 5 ระดับผลการดำเนินการ

ข้อ	ตัวแปรและตัวแปรมาตรวัด	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านการกำกับดูแลและการบริหารจัดการ	4.10	0.86	0.16	มาก
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.14	0.98	0.14	มาก
3	ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	4.18	0.93	0.11	มาก
รวมทั้งหมด		4.14	0.99	0.14	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า รองผู้อำนวยการและครูมีความคิดเห็นระดับความสำคัญผลการดำเนินการ โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.99, C.V. = 0.14) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.93, C.V. = 0.11) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.98, C.V. = 0.14) และด้านการกำกับดูแลและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.86, C.V. = 0.16) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรง

ตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	t statistic	p-value	f ²	ผลลัพธ์
H1	วัฒนธรรมองค์การ (ORC) ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO)	0.290	7.049	0.000	0.111	สนับสนุน
H2	วัฒนธรรมองค์การ (ORC) ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน (Performance)	0.343	7.744	0.000	0.151	สนับสนุน
H3	การจัดการความรู้ (KNM) ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO)	0.648	15.892	0.000	0.553	สนับสนุน
H4	การจัดการความรู้ (KNM) ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน (Performance)	0.231	5.598	0.000	0.049	สนับสนุน
H5	องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO) ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน (Performance)	0.385	7.422	0.000	0.160	สนับสนุน

p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของอิทธิพลทางตรง พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ H1-H5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3. การทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediating Affect Test) ด้วย Sobel Test โดยตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable)

ตาราง 7 อิทธิพลคั่นกลางของตัวแปรบุปจัจย

ตัวแปร (LV)	R ²	อิทธิพล (effect)	ตัวแปรบุปจัจย (antecedents)			
			วัฒนธรรมองค์การ (ORC)	การจัดการความรู้ (KNM)	องค์การแห่งการเรียนรู้ (LEO)	ผลการดำเนินงาน (Performance)
องค์การแห่งการเรียนรู้	0.837	DE	0.290	0.648	0.000	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000	0.000
		TE	0.290	0.648	0.000	0.000
ผลการดำเนินงาน	0.849	DE	0.343	0.231	0.385	0.000
		IE	0.112	0.250	0.000	0.000
		TE	0.455	0.480	0.385	0.000

จากตาราง 7 วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.290 และ 0.343 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินการ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.648 และ 0.231 และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานโดยมีสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.385 3) การจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 0.515 และ 4) วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 0.504

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ : ผลการดำเนินการ พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์การถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ ตลอดจนใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการสืบค้นข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อแสวงหาความรู้และความต้องการตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jamali et al. (2009) องค์การเป็นสถานที่ที่ทำให้เกิดความรู้และการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น และ Cyert & March (2015) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในองค์การการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมองค์การ: ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการที่จะนำองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัยด้วยกัน เป็นวิถีในการดำเนินชีวิตหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cameron & Quinn (2011) การกำหนดเป้าหมาย การจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในองค์การไว้เป็นอย่างดีชัดเจน สามารถทำให้การทำงานขององค์การดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดการความรู้ : ผลการดำเนินงานโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการรวบรวมองค์ความรู้ภายในองค์กรและเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารและบุคลากร จากนั้นได้นำมาพัฒนาและจัดระบบอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงและนำความรู้นั้นไปใช้ในการ

พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับวิจัยของ Findik-Coşkunçay et al. (2018) การจัดการระบบความรู้ให้ประสบผลสำเร็จ จะต้องศึกษาความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ 3) ความสัมพันธ์กับคู่ค้า : ความเชื่อมั่นต่อกันระหว่างบริษัทและคู่ค้าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้น ผู้บริหารและคู่ค้าต้องเกิดความเชื่อมั่นระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือในการเติมเต็มวัตถุดิบหรือส่วนประกอบอย่างเพียงพอในการผลิตหรือการบริการ สามารถจัดส่งสินค้าหรือการให้บริการกับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถบรรลุผลตรงวัตถุประสงค์ของบริษัทและสามารถส่งมอบคุณค่าให้ได้ตรงตามความต้องการของลูกค้าด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pahurkar et al. (2020) และ Patrucco et al. (2020) พบว่า ความเชื่อมั่นระหว่างบริษัทและคู่ค้าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการธุรกิจ และความสามารถของธุรกิจในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนสร้างผลประโยชน์ที่ดีที่สุดร่วมกันระหว่างธุรกิจและคู่ค้า และ 4) ผลการดำเนินการ พบว่า โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อดำเนินงานต่าง ๆ จนเสร็จสิ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mutmainah & Panudju (2017) หัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบันนี้ การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้มีความก้าวหน้า ตั้งแต่ในเรื่องของทักษะองค์ความรู้ ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะมีส่วนสำคัญทำให้งานดีขึ้นและศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ponnuswamy & Manohar (2016) ที่ชี้ว่าวัฒนธรรมขององค์กรด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ผู้นำองค์กร การจัดการบุคลากร ตัวประสานองค์กร กลยุทธ์ที่ใช้ และเงื่อนไขส่งผลทางตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผลการดำเนินการมีประสิทธิภาพ 2) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prajogo & McDermott (2011) ชี้ว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ผู้นำองค์กร การจัดการบุคลากร ตัวประสานองค์กร กลยุทธ์ที่ใช้ และเงื่อนไขส่งผลทางตรงต่อส่งผลทางตรงต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 3) การจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahmoudsalehi et al. (2012) ชี้ว่าการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 4) การจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahmoudsalehi et al. (2012) ชี้ว่าการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 5) การจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mahmoudsalehi et al. (2012) ที่ชี้ว่าการจัดการความรู้ด้านการแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

อิทธิพลคั่นกลางขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ถ่ายทอดอิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้สู่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediation) ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. ควรมีการนำข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในประเด็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนให้ทราบ เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นมืออาชีพตลอดจนความน่าเชื่อถือให้องค์กรและบุคคลภายนอก

2. สถานศึกษาทุกประเภทควรให้ความสำคัญและสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพโดยให้บุคลากรที่ถือเป็นเครื่องจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปข้างหน้า เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

เชิงการปฏิบัติงาน

1. ควรมีนำผลการวิจัยที่ได้ไปนำเสนอกับเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานการประกันคุณภาพของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีนำโมเดลที่ได้ไปทดลองกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

เชิงการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นอื่น ๆ ที่ปัจจัยส่งผลกระทบต่องานประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพราะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นด้านการศึกษาให้กับผู้ใช้บริการสถานศึกษาและผู้ปกครอง ตลอดจนเป็นสร้างการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นมืออาชีพ สามารถตรวจสอบได้

เอกสารอ้างอิง

- ประพนธ์ ผาสุขยิต. (2559). *การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไยไหม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2562). *หลักการ แนวคิด ทิศทางการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่*. สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2567, จาก <http://qa.vru.ac.th/doc/2560/5.PowerPoint-%94>.
- Adam, M., & Hanafi, A. (2022). Readiness for organizational change. In *7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021)* (pp. 360-368). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220304.047>
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361-372.
- Allameh, M., Zamani, M., & Davoodi, S. M. R. (2011). The relationship between organizational culture and knowledge management:(A case study: Isfahan University). *Procedia Computer Science*, 3, 1224-1236. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2010.12.197>
- Aubrey, B. (2015). *The Measure of Man : Leading Human Development*. New York : McGraw Hill.

- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). *Knowledge Management Systems and Processes*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315715117>
- Beesley, L. G. A., & Cooper, C. (2008). Defining knowledge management (KM) activities: towards consensus. *Journal of Knowledge Management*, 12(3), 48-62. <https://doi.org/10.1108/13673270810875859>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural Equation Modeling Analysis with Small Samples Using Partial Least Squares. in *Statistical Strategies for Small Sample Research*, Rick Hoyle (ed.), Thousand Oaks, CA: Sage Publications, pp. 307-341.
- Chu, K. W., Wang, M., & Yuen, A. H. (2011). Implementing knowledge management in school environment: Teachers' perception. *Knowledge Management And E-Learning*, 3(2), 139-152. <http://hdl.handle.net/10722/135601>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Cyert, R., & March, J. (2015). Behavioral theory of the firm. In *Organizational Behavior 2* (pp. 60-77). Routledge.
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). Measuring the impact of learning organization on job satisfaction and individual performance in Greek advertising sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 367-375. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1212>
- Dicle, Ü., & Okan, R. Y. (2015). The relationship between organizational structure and organizational learning in Turkish automotive R&D companies. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(8), 62-71.
- Elsbach, K. D., & Stigliani, I. (2018). Design thinking and organizational culture: A review and framework for future research. *Journal of management*, 44(6), 2274-2306. <https://doi.org/10.1177/0149206317744252>
- Farooq, M. S., Riaz, S., Abid, A., Abid, K., & Naeem, M. A. (2019). A Survey on the Role of IoT in Agriculture for the Implementation of Smart Farming. *IEEE Access*, 7, 156237-156271. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2949703>
- Findik-Coşkunçay, D., Alkış, N., & Özkan-Yıldırım, S. (2018). A structural model for students' adoption of learning management systems: An empirical investigation in the higher education context. *Journal of Educational Technology & Society*, 21(2), 13-27. <https://www.jstor.org/stable/26388376>
- Gil-Gomez, H., Guerola-Navarro, V., Oltra-Badenes, R., & Lozano-Quilis, J. A. (2020). Customer relationship management: digital transformation and sustainable business model innovation. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 33(1), 2733-2750. <https://hrcak.srce.hr/file/370046>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Pearson Prentice Hall.
- Hsu, N. C., Gautam, R., Sayer, A. M., Bettenhausen, C., Li, C., Jeong, M. J., ... & Holben, B. N. (2012). Global and regional trends of aerosol optical depth over land and ocean using SeaWiFS measurements from 1997 to 2010. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 12(17), 8037-8053. <https://doi.org/10.5194/acp-12-8037-2012>. 2012
- Jamali, D., Sidani, Y., & Zouein, C. (2009). The learning organization: tracking progress in a developing country: a comparative analysis using the DLOQ. *The learning organization*, 16(2), 103-121. <https://doi.org/10.1108/09696470910939198>
- Kwatubana, S. (2021). Indicators of personal mastery in the life narratives of principals of high-performing schools: an organisational perspective. *International Journal of Management in Education*, 15(3), 229-244. <https://doi.org/10.1504/IJME.2021.114943>
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. In *2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)* (pp. 88-91). Atlantis Press.
- Mahmoudsalehi, M., Moradkhannejad, R., & Safari, K. (2012). How knowledge management is affected by organizational structure. *The learning organization*, 19(6), 518-528. <https://doi.org/10.1108/09696471211266974>
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. United States of America: Consulting Psychologists.
- Marsick, V., Watkins, K., & O'Connor, B. N. (2011). Researching workplace learning in the United States. *The SAGE handbook of workplace learning*, 198-209.
- Minkov, M., & Hofstede, G. (2011). The evolution of Hofstede's doctrine. *Cross cultural management: An international journal*, 18(1), 10-20.
- Moustaghfir, K., & Schiuma, G. (2013). Knowledge, learning, and innovation: research and perspectives. *Journal of knowledge management*, 17(4), 495-510. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2013-0141>
- Mutmainah, U. M., & Panudju, A. T. (2017). Employee performance appraisal model using human resources scorecard and Analytical Hierarchy Process (AHP). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(11), 81-84.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2007). The knowledge-creating company. *Harvard business review*, 85(7/8), 162.
- Pahurkar, R. N., Sangvikar, B. V., Khadke, K., & Kolte, A. (2020). An Exploratory Study of Important Dimensions in Strengthening Buyer-Supplier Relationship. *International Journal on Emerging Technologies*, 11(2), 803-810.

- Patrucco, A. S., Moretto, A., Luzzini, D., & Glas, A. H. (2020). Obtaining supplier commitment: antecedents and performance outcomes. *International Journal of Production Economics*, 220, 107449. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.07.022>
- Ponnuswamy, I., & Manohar, H. L. (2014). Breaking the glass ceiling-a mixed methods study using watkins and marsick's learning organisation culture model. *Asian Women*, 30(3), 85-111.
- Ponnuswamy, I., & Manohar, H. L. (2016). Impact of learning organization culture on performance in higher education institutions. *Studies in Higher Education*, 41(1), 21-36. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914920>
- Prajogo, D. I., & McDermott, C. M. (2011). The relationship between multidimensional organizational culture and performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 31(7), 712-735. <https://doi.org/10.1108/01443571111144823>
- 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. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED121845.pdf>
- Sable, R. G., & Dave, G. B. (2016). A study on factors affecting learning organization. *International Journal of Management*, 7(7), 134-143.
- Saleem, H., Li, Y., Ali, Z., Ayyoub, M., Wang, Y., & Mehreen, A. (2021). Big data use and its outcomes in supply chain context: the roles of information sharing and technological innovation. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(4), 1121-1143. <https://doi.org/10.1108/JEIM-03-2020-0119>
- Watkins, K. E., Marsick, V., & Kim, Y. S. (2011). The impact of lifelong learning on organizations. In *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 859-873). Dordrecht: Springer Netherlands.