



Received: 15 January 2024

Revised: 2 March 2024

Accepted: 6 March 2024

FACTORS INFLUENCING BEING A LEARNING ORGANIZATION OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

Thawanrat SAPAPAK¹ and Laddawan SOMERAN¹

¹ Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand; poplaone@gmail.com (T. S.)

Handling Editor:

Professor Dr.Chanathat BOONRATTANAKITTIBHUMI European International University, France

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1) Assistant Professor Dr.Nittaya SINTAO | Kasembundit University, Thailand |
| 2) General Dr.Direk DEEPRASERT | Royal Thai Army, Thailand |
| 3) Dr.Nuanluk SANGPERM | Kasetsart University, Thailand |

Abstract

This research aims to study 1) the level of opinions of organizational culture factors, transformational leadership factors, information technology factors, and being a learning organization of the Office of the Attorney General, and 2) organizational culture factors, transformational leadership factors, and information technology factors that influence the Office of the Attorney General to be a learning organization. It was quantitative research that collected data from 255 civil servants performing administrative duties in the Office of the Attorney General. The research instrument was a questionnaire. The research results found that 1) opinions on organizational culture factors as a whole were at the level of strong agreement. Overall opinions on transformational leadership factors, information technology factors, and the learning organization of the Attorney General's Office as a whole were in agreement. 2) The results of the hypothesis testing found that: organizational culture factors include continuous knowledge and development, cooperation, commitment to excellence, and morality; transformational leadership factors include intellectual stimulation; information technology factors include storage technology; and technology supports collaboration, which influences the Office of the Attorney General to be a learning organization at a statistically significant level at the 0.05 level. Executives can use the findings of this study as a guide to build a successful and long-lasting learning organization.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Information Technology, Learning Organization

Citation Information: Sapapak, T., & Someran, L. (2024). Factors Influencing Being a Learning Organization of the Office of the Attorney General. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 13(1), 88-100. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.8>

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน อัยการสูงสุด

ธวัชรัตน์ สภาภักดิ์¹ และ ลัดดาวัลย์ ส้าราญ¹

1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ; poplaone@gmail.com (ธวัชรัตน์)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ มหาวิทยาลัยยุโรป อินเทอร์เน็ต ประเทศฝรั่งเศส
(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- | | |
|---|------------------------|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา สีนะวารี | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 2) พลเอก ดร.ติเรก ติประเสริฐ | กองทัพบก |
| 3) อาจารย์ ดร.นวลลักษณ์ แสงเพิ่ม | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด และ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 255 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย 2) ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และด้านการมีคุณธรรม ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการจัดเก็บ และด้านเทคโนโลยีสนับสนุน การทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษานี้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, เทคโนโลยีสารสนเทศ, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลการอ้างอิง: ธวัชรัตน์ สภาภักดิ์ และ ลัดดาวัลย์ ส้าราญ. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 13(1), 88-100. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.8>

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ต้องปรับตัว รวมทั้งต้องพัฒนาองค์การให้พร้อมที่จะเกิดการเรียนรู้และสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสร้างการเรียนรู้ ย่อมไม่สามารถปฏิเสธแนวคิดการพัฒนาองค์การที่เรียกว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้” ได้อย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีการตรากฎหมายเพื่อใช้ในการรองรับ แนวคิดดังกล่าว (อภิญา จัทรช่อฟ้า และ บุญทัน ดอกไธสง, 2562; นิสร ใจเชื้อ, 2564; อำนาจ วัดจินดา, 2566) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องส่งเสริมส่วนราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืนโดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การไปสู่การเรียนรู้ (สำนักงานวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล, 2560)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดหรือปรัชญาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่มีความทันสมัย สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการพัฒนาที่ใช้ทัศนะการมององค์การแบบองค์รวม เน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทุกระดับให้เกิดขึ้นพร้อมกัน รูปแบบวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคนในองค์การอันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่อยู่ภายใต้องค์การ สิ่งนี้นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติต่อกันมา (บุญช่วย ศิริเกษ, 2560) ในขณะเดียวกันผู้นำองค์การถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งผู้นำต้องสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความพร้อมให้กับผู้ตามผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2561) นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังมีส่วนทำให้กระบวนการจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การต่างๆ จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ได้ จึงทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้การจัดการความรู้ ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การปรับตัวเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สมชาย นำประเสริฐ, 2558)

สำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการอำนวยความสะดวก รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ค้ำครองสิทธิเสรีภาพ และช่วยเหลือทางกฎหมายให้แก่ประชาชน มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายอัยการ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563) ซึ่งข้าราชการธรรการนั้นมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ถึงแม้ว่างานธรรการอาจมิได้เป็นงานหลัก แต่มีความสำคัญในกระบวนการทำงานเป็นอย่างมาก โดยถือเป็นจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดในนำผลลัพธ์จากสำนักงานอัยการสูงสุดไปยังผู้รับบริการ ข้าราชการธรรการเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ทำให้ให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (กาญจนาพร วงศ์อาจ และ โชติ บัณฑิต, 2565) ดังนั้น จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าราชการธรรการจะต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ในมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ 4.4 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้มาตรฐานเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายเป็นอย่างมาก และข้าราชการธรรการถือเป็นฟันเฟืองที่ทำให้สำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การได้นั้นสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่นอกเหนือจากการจัดการความรู้ โดยจะทำการศึกษาจาก 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

เปลี่ยนแปลง และ 3) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การสู่ความยั่งยืนต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ สามารถสร้างผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสถานที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะเรียนรู้ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการร่วมกัน คนในองค์การมีความรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์การ (Senge, 1990) จากการศึกษาพบว่ามีนักวิจัยจำนวนมากนิยมใช้แนวทางตามทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านแบบแผนความคิด 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ

วัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษา Denison (1990) ได้นำเสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ โดยอ้างถึงค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐาน ที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการภายในองค์การ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการจัดการและพฤติกรรมที่มีแบบแผน และส่งเสริมพื้นฐานของการปฏิบัติ และกิจกรรมเหล่านี้ควรต่อเนื่องในระดับหนึ่ง เพราะสิ่งเหล่านี้มีความหมายต่อสมาชิก ในองค์การจากนั้นได้มีการศึกษาถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เสริมสร้างพลังการบริการของสมาชิกทุกระดับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการทำงาน และพัฒนาทักษะสมาชิกอย่างต่อเนื่อง 2) วัฒนธรรมเอกภาพ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเหนียวแน่น มีการประสานงานและการบูรณาการที่ดี พฤติกรรมมีรากฐานมาจากชุดของค่านิยมหลัก ผู้นำและผู้ตามที่มีทักษะที่จะเข้าใจข้อตกลง 3) วัฒนธรรมการปรับตัว เป็นการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และมีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความสามารถโดยรวมขององค์การ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางระยะยาวขององค์การ พันธกิจมีความชัดเจนและบุคลากรเข้าใจความหมายตรงกัน ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นวัฒนธรรมองค์การในบริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด และเป็นตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อันประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการมีคุณธรรม 2) ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 3) ด้านความร่วมมือร่วมใจ 4) ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ทำงานร่วมกันให้มองงานในรูปแบบใหม่ สร้างการรับรู้ถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีทักษะสูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง ไปสู่สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อหมู่คณะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักชักชวนให้ผู้อื่นทำมากกว่าที่ตั้งใจไว้ และพวกเขาคิดว่าบางครั้งผู้นำจะต้องทำหยาบคายความคาดหวัง และมักจะนำไปสู่ผลงานที่โดดเด่น (Bass & Avolio, 1994) โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์การต่างๆ เป็นอย่างมาก เช่น มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูล หรือรับ-ส่งข้อมูลระหว่างกัน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ (mobile phone) หรือ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้งานในทุกระดับขององค์กร มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับการจัดการองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศประยุกต์ใช้งานเพื่อการพัฒนาองค์กร (ปริญาพร ขุนพรม, 2564) ซึ่งหากพิจารณาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ 4.4 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้มาตรฐานเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีการสื่อสาร 2) เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ 3) เทคโนโลยีการจัดเก็บ (สมชาย นำประเสริฐ, 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิตย กุลสอน และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล ชุดินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง พรสุภา เสนะวัต และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่เป็นคนไทยบริษัท N&N Foods Company Limited วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พระสิริฐวิชัย สุปฏิปันโน (วงศ์อนุการ) และ ดำรงค์ เบญจศิริ (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 สุภาวดี ลาภเจริญ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จิรพรรณ โพธิ์ทอง และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี และ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

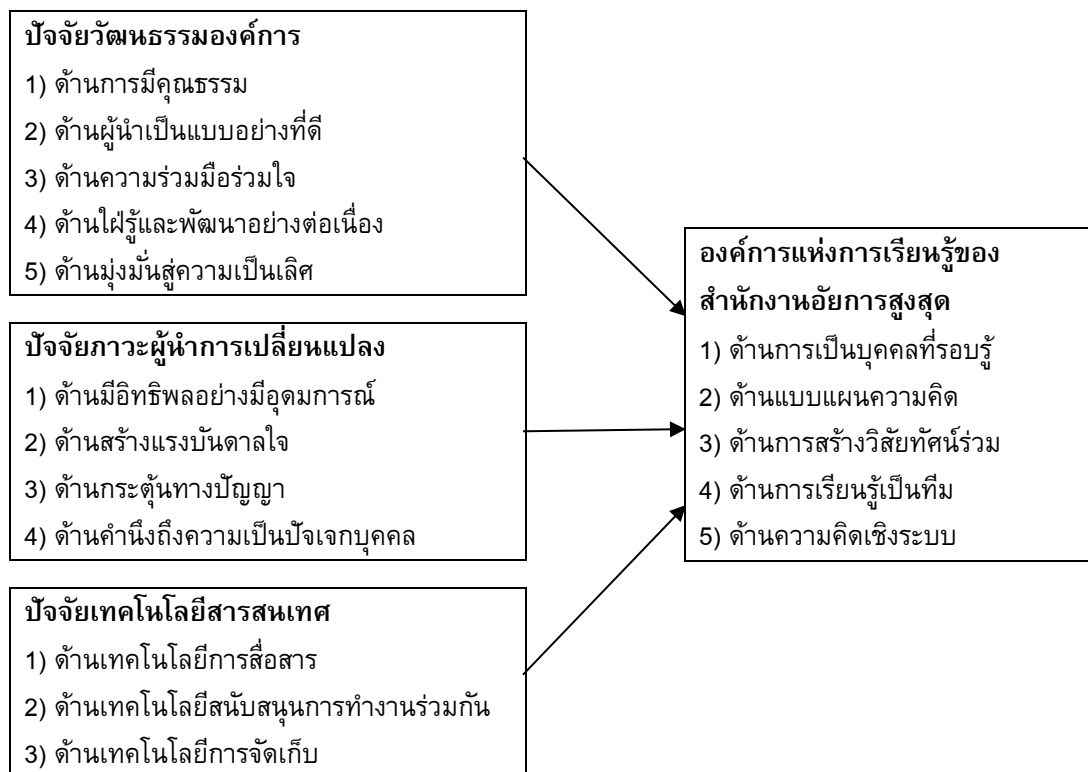
สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดทั่วประเทศ จำนวน 5,614 คน คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power Version 3.1.9.7 โดยการกำหนดค่าขนาดอิทธิพล ขนาดกลางเท่ากับ 0.15 (Cohen, 1977) ระดับนัยสำคัญ 0.05 กำลังการทดสอบ 0.9875 โดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 12 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน สุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นและใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ 1) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจากประชากรจำแนกตามเขตท้องที่ส่วนกลางและส่วนต่างจังหวัด ภาค 1-9 และคำนวณ หาสัดส่วน 2) สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการหมุนวงล้อ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนที่ 5 ระดับความคิดเห็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และส่วนที่ 6 ความคิดเห็นเพิ่มเติม/ข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 7 ระดับ (Likert, 1932) ได้แก่ (7) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6) เห็นด้วย (5) เห็นด้วยเล็กน้อย (4) ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย (3) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างรุนแรง ซึ่งแบบสอบถามทุกข้อมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาสูงกว่า 0.50 ถือว่าสอดคล้อง (Rovinelli & Hambleton, 1976) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.770-0.985 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.978 ถือว่ายอมรับได้ (Crocker & Algina, 1986) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.00) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 40.00) มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี (ร้อยละ 62.40) ส่วนใหญ่เป็นประเภทตำแหน่งงานวิชาการ (ร้อยละ 73.30) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มบรรจุ-5 ปี (ร้อยละ 36.50)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 6.50$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 6.62$, S.D. = 0.52) 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 6.22$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 6.32$, S.D. = 0.75) 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 6.28$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 6.37$, S.D. = 0.67) 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 6.35$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 6.38$, S.D. = 0.59) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	6.50	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการมีคุณธรรม	6.61	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	6.36	0.70	เห็นด้วย
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	6.56	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	6.40	0.60	เห็นด้วย
ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	6.62	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	6.22	0.80	เห็นด้วย
ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	6.32	0.75	เห็นด้วย
ด้านสร้างแรงบันดาลใจ	6.16	0.81	เห็นด้วย
ด้านกระตุ้นทางปัญญา	6.21	0.80	เห็นด้วย
ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	6.19	0.82	เห็นด้วย
ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	6.28	0.75	เห็นด้วย
ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร	6.32	0.70	เห็นด้วย
ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	6.37	0.67	เห็นด้วย
ด้านเทคโนโลยีการจัดเก็บ	6.16	0.88	เห็นด้วย
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด	6.35	0.59	เห็นด้วย
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	6.35	0.61	เห็นด้วย
ด้านแบบแผนความคิด	6.34	0.57	เห็นด้วย
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	6.38	0.59	เห็นด้วย
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	6.37	0.59	เห็นด้วย
ด้านความคิดเชิงระบบ	6.30	0.61	เห็นด้วย

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นด้านที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดมากที่สุด ($\beta = 0.229$) รองลงมา คือ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยีการจัดเก็บ ($\beta = 0.196$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือร่วมใจ ($\beta = 0.188$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ($\beta = 0.142$) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระตุ้นทางปัญญา ($\beta = 0.141$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีคุณธรรม ($\beta = 0.139$) และปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดน้อยที่สุด ($\beta = 0.106$) ตามลำดับ มีอำนาจทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดได้ประมาณร้อยละ 70 (Adjust R Square = 0.700) ยอมรับสมมติฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปร	องค์การแห่งการเรียนรู้			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.037	0.274		0.134	0.894
1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (X4)	0.208	0.047	0.229	4.420**	0.000
2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความร่วมมือร่วมใจ (X3)	0.198	0.053	0.188	3.711**	0.000
3) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยีการจัดเก็บ (X12)	0.116	0.026	0.196	4.431**	0.000
4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีคุณธรรม (X1)	0.141	0.048	0.139	2.918**	0.004
5) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระตุ้นทางปัญญา (X8)	0.087	0.024	0.141	3.597**	0.000
6) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (X5)	0.143	0.055	0.142	2.576*	0.011
7) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (X11)	0.086	0.038	0.106	2.283*	0.023
R = .842, R ² = .708, Adjusted R ² = 0.700, SE _{Est} = 0.259, F = 85.607, p-value = 0.000**					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ได้สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.037 + 0.208(X4) + 0.198(X3) + 0.116(X12) + 0.141(X1) + 0.087(X8) + 0.143(X5) + 0.086(X11)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.229(ZX4) + 0.188(ZX3) + 0.196(ZX12) + 0.139(ZX1) + 0.141(ZX8) + 0.142(ZX5) + 0.106(ZX11)$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และด้านการมีคุณธรรม มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และบุคลากรจะช่วยเหลือกันเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กรด้วย

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ความมุ่งมั่นทุกเทเพื่อให้งานสำเร็จ รวมทั้งมีการประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง รวดเร็ว มีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมอันดีงาม จนนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดที่ ชลิดา ททรัพย์ประภา (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้และสอดคล้องกับแนวคิดของ Denison (1990) ที่กล่าวว่า ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงกิจกรรมการจัดการและพฤติกรรมที่มีแบบแผนและส่งเสริมพื้นฐานของการปฏิบัติ เพราะสิ่งเหล่านี้มีความหมายต่อสมาชิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ลาภเจริญ และคณะ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคณะ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์กรในบริบทของศาลยุติธรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมี ค่านิยมร่วม คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจจึงส่งผลต่อเนื่องไปยังการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญญา นัตรช่อฟ้า และ บุญทัน ดอกไธสง (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาส่วนหนึ่งมีอิทธิพลและมีส่วนต่อการสร้างองค์กรการเรียนรู้

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านกระตุนทางปัญญามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากผู้นำของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด และร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานประกอบการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ หนูกุล และคณะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางพิจิตร พบว่า ภาวะผู้นำ ด้านกระตุนทางปัญญา และด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สติติย์ กุลสอน และคณะ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การเป็นผู้นำวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ชี้้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้กระตุนทางปัญญามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ลาภเจริญ และคณะ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุนทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสิริฐวิชัย สุปฏิปันโน (วงศ์อนุการ) และ ดำรงค์ เบญจศิริ (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านกระตุนทางปัญญาส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอภิปรายผลว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการกระตุนทางปัญญา มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีการจัดเก็บ และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากการจัดทำคลังข้อมูลไว้สำหรับจับเก็บคู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดที่ สมชาย นำประเสริฐ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องและมีบทบาทในการจัดการความรู้จะนำไปสู่การเป็นองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และเทคโนโลยีการจัดเก็บ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สติติย์ กุลสอน และคณะ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอภิปรายผลว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อรวบรวมความรู้ จัดเก็บความรู้ และถ่ายโอนความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อการจัดการการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุภา เสนะวัต และคณะ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่เป็นคนไทย พบว่า เทคโนโลยีส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพรรณ โพธิ์ทอง และคณะ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทั้งในเรื่องของการส่งข่าวสาร ข้อความการสื่อสาร หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และมีทางเลือกได้หลากหลายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนทักษะการทำงานอยู่เสมอ โดยการเพิ่มช่องทางและแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายมากขึ้น ส่งเสริมการนำความคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความร่วมมือร่วมใจ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สนับสนุนให้ข้าราชการธุรการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายสามารถติดต่อประสานการทำงานร่วมกันได้ทั้งภายในกลุ่มงานเดียวกันหรือต่างกลุ่มงาน ด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร จัดให้มีการลดขั้นตอน หรือกระบวนการที่ไม่สำคัญเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการ ด้านการมีคุณธรรม ควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับด้านคุณธรรมให้แก่ข้าราชการธุรการทุกระดับ นำหลักสัจจกตธรรม 1) ทาน คือ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ 2) ปิยวาจา คือ พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสุภาพอ่อนโยน 3) อัตถจริยา คือ ส่งเสริมให้คนในองค์กรประพฤติตนเป็นประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา คือ วางตนให้เหมาะสม เสมอต้นเสมอปลาย ร่วมทุกข์ ร่วมสุข ใช้ร่วมกับการประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรม
 - 2) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระตุ้นทางปัญญา ควรสนับสนุนให้มีการเสริมหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการธุรการทุกระดับ เพื่อเรียนรู้วิธีการสร้างแรงกระตุ้นให้แก่บุคลากร
 - 3) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเทคโนโลยีการจัดเก็บ ควรประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการจัดเก็บที่มีอยู่ให้แก่ข้าราชการธุรการทุกระดับเพื่อให้ได้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของคลังข้อมูลหรือฐานข้อมูลต่างๆ เหล่านั้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ได้มากที่สุด
- ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ควรพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกันของข้าราชการธุรการโดยเริ่มจากการจัดสรรอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอ และเหมาะสมกับการใช้งาน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) เพื่อให้ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ควรนำผลดังกล่าวไปทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยอาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อหามุมมองและแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมที่สุด และอาจเพิ่มตัวแปรอื่นที่ใช้ในการศึกษา
- 2) ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนเพิ่มเติม โดยอาจจะกำหนดเส้นทางระหว่างตัวแปรในรูปแบบอื่น เช่น การกำหนดตัวแปรคั่นกลาง (Moderator Variable) ในงานวิจัย และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร วงศ์อาจ และ โชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 1-14.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และ ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(5), 128-144.
- จิรพรรณ โพธิ์ทอง, อรุณี สังขพานิต และ สาวิตรี ศิริผลวุฒิชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาพของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*, 4(2), 79-92.
- ชลิดา ทรัพย์ะประภา. (2565). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของภาครัฐตามหลักสังคหวัดพุทธธรรม. *วารสารบรรณการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและมนุษยศาสตร์*, 3(2), 36-48.
- ชุตินันท์ มุ่งการนา, วิภาวี พิจิตบันดาล, วรพิทย์ มีมาก และ วรวิทย์ จินดาพล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร: การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(21), 1-22.
- นิสรา ใจชื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(4), 126-135.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(2), 65-80.
- ปริญญาพร ขุนพรหม. (2564). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. การค้นคว้าอิสระ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, ลาซิด ไชยอนงค์ และ คมวัชร เอียงอ่อง. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในบริบทของศาลยุติธรรม. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 17-31.
- พรสุภา เสนะวัต, อาภาภรณ์ ดาบณรงค์, วลี สงสูงค์ และ จินณพัทธ์ ชื่นชมน้อย. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่เป็นคนไทยบริษัท N&N Foods Company Limited. บทความนำเสนอในงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 16 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 3-4 ธันวาคม 2562.

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

- พระสิริราชวิชัย สุปฏิปันโน (วงศ์อนุการ) และ ดำรงค์ เบญจศิริ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 16(2), 29-39.
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1), 1944-1960.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรศักดิ์ นุกูล, สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ และ วินัย รังสินันท์. (2560). ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(1), 202-216.
- วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล, โสภนา สุดสมบูรณ์ และ กุลชลี จงเจริญ. (2564). สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. *วารสารสถาบันวิจัยพัฒนารวม*, 8(2), 1-16.
- สถิตย์ กุลสอน, ยืนยง ไทยใจดี และ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 15(1), 12-20.
- สมชาย นำประเสริฐ. (2558). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *คู่มือการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล. (2560). *ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นจาก www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563-2566*. สืบค้นจาก www3.ago.go.th/center/wp-content/uploads/2021/10/แผนยุทธศาสตร์-2563-2566.pdf.
- สุภาวดี ลาภเจริญ, วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ และ อัจฉรา นิยมภา. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 1(1), 81-98.
- อภิญา นัตระช่อฟ้า และ บุญทัน ดอกไธสง. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 157-170.
- อำนาจ วัฒนจินดา. (2566). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. สืบค้นจาก www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_172132.pdf.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Academic Press, Inc.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Likert, R. (1932). A technique for measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.

Rovinelli, R., & Hambleton, R. (1976). *On the Use Content Specialists in the Assessment of Criteria Reference Test Item Validity*. A Paper presented at the Annual Meeting of the 60th American Educational Research Association, San Francisco, California.

Senge, P. (1990). *The Fifth Disciplines: The Art and Practice of Learning Organization*. London: Random House, Inc.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).