

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
ของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน*

CAUSAL RELATIONSHIPS AFFECTING THE OPERATIONAL PERFORMANCE OF
STATE VOCATIONAL COLLEGES IN NANNING CITY, GUANGXI PROVINCE,
PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

เฉิน เหลียง^{1*}, นภาพวรรณ เนตรประดิษฐ์¹, พิชากภ พันธ์แพ²
Chen Liang^{1*}, Napawan Netpradit¹, Pichaphob Panphae²

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ลำปาง ประเทศไทย

¹Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University, Lampang, Thailand

²คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ ประเทศไทย

²Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna, Chaing Mai, Thailand

*Corresponding author E-mail: chenliangc249@gmail.com

*Tel: 080-616-2530

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิค ดำเนินงานโดยรัฐบาล เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎ 10 : 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคที่ดำเนินงานโดยรัฐบาล ในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวนทั้งสิ้นรวม 700 คน ซึ่งทั้งหมดได้มาจากการสุ่มแบบบังเอิญ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาเพื่ออธิบายถึงลักษณะข้อมูลทั่วไป สถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลของการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลรองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทของผู้นำและการพัฒนาองค์การเชิงการเรียนรู้ต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในบริบทของปัจจุบัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, องค์การแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้, ผลการดำเนินงาน, ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



Abstract

This study had two main objectives: 1) To examine the levels of transformational leadership, human resource management, learning organization, knowledge management, and organizational performance of public vocational colleges; and 2) To investigate the causal relationships among these factors influencing the organizational performance of public vocational colleges. This research employed a quantitative research approach. In this study, the sample group consisted of personnel from government-operated vocational and technical colleges in Nanning City, Guangxi Province, People's Republic of China, totaling 18 institutions. The sample size was determined based on the 10:1 rule suggested by Tabachnick and Fidell resulting in a sample of 700 participants. With an emphasis on structural relationship analysis to explain the factors affecting the effectiveness of vocational education institutions within the context of public sector management. The sample consisted of 700 personnel from public vocational colleges and technical colleges operated by the government in Nanning City, Guangxi Province, People's Republic of China. The participants were selected using accidental sampling. The research instrument was a questionnaire developed to cover all variables based on the conceptual framework of the study. Data were analyzed using descriptive statistics to explain general characteristics, inferential statistics to test research hypotheses, and structural equation modeling (SEM) to examine causal relationships among the variables. The results revealed that: 1) Human resource management had the highest mean score, followed by knowledge management, learning organization, organizational performance, and transformational leadership, respectively; and 2) The factors that had a direct influence on the organizational performance of public vocational colleges in Nanning City were transformational leadership, followed by learning organization and knowledge management, respectively. These findings highlight the importance of leadership roles and the development of learning-oriented organizations in achieving the success of vocational education institutions in the contemporary context.

Keywords: Transformational Leadership, Human Resource Management, Learning Organization, Knowledge Management, Performance

บทนำ

ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2564 - 2568) ของสาธารณรัฐประชาชนจีน การพัฒนาการศึกษาได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ นโยบายดังกล่าวได้รับการเน้นย้ำอย่างชัดเจนในการประชุมสองสภาจีน พ.ศ. 2565 ที่มีการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมุ่งยกระดับสถาบันอาชีวศึกษาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนถึงระดับปริญญาตรีอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งเป้าให้ภายในปี พ.ศ. 2568 อัตราการเข้าศึกษา ของนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของนักศึกษาอาชีวศึกษา ระดับสูงทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อสร้างกำลังแรงงานที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การปฏิรูปดังกล่าวยังได้วางกรอบการพัฒนาไว้ 4 ด้านหลัก



ได้แก่ การยกระดับคุณภาพของการศึกษาและสถาบัน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของ สถาบันชั้นนำการพัฒนา หลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการปรับปรุงระบบการประเมินและประกัน คุณภาพการศึกษา (Royal Thai Embassy in Beijing, 2022); (วิทย์ไมตรีไทย-จีน, 2565) การศึกษาสู่ความทันสมัย พ.ศ. 2578 ซึ่งมุ่งกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาใน ระยะยาวให้มีคุณภาพสูงในทุกกระดับ และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจ โลก ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ประกอบด้วย 10 แนวทางหลัก อาทิ การสร้าง ระบบการเรียนรู้ตลอด ชีวิต การพัฒนากลุ่มครุมีอาชีพ การยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกกระดับ และ การส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านอาชีวศึกษาได้เน้นย้ำให้มีการพัฒนาสถาบันที่มี คุณภาพระดับสูง ปรับโครงสร้างการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมยุคใหม่ และ สร้างความร่วมมือ เชิงยุทธศาสตร์ผ่านโครงการ “Luban Workshops” เพื่อยกระดับการ ยอมรับในระดับนานาชาติและสร้างระบบ อาชีวศึกษาที่มีพลวัตและมาตรฐานสากล (ชนิษฐา จิรวินัยวงศ์, 2022) ในบริบทของมณฑลกว่างซี ซึ่งมีนครหนานหนิง เป็นศูนย์กลางการปกครองและเศรษฐกิจ ถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญของจีนในการเชื่อมโยงกับภูมิภาคอาเซียน ทั้งในด้าน การค้า การลงทุน และความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ทำให้การพัฒนาอาชีวศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวได้รับการ ผลักดันอย่างจริงจังเพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าและ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง รัฐบาลกว่างซีได้ดำเนินนโยบาย ร่วมกับสถาบันอาชีวศึกษาในพื้นที่ อาทิ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เทคโนโลยีหนานหนิง เพื่อจัดตั้ง “วิทยาลัยอุตสาหกรรม BYD” ในฐานะศูนย์กลางการพัฒนากำลังคนด้าน เทคโนโลยียานยนต์ ไฟฟ้า เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม ยุคใหม่ (Thai Biz China, 2023) ข้อมูลเชิงสถิติสะท้อนให้เห็นว่าจำนวนผู้เข้าศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐ ในเมือง หนานหนิงเพิ่มขึ้นต่อเนื่องระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2566 โดยมีอัตราการเติบโตสูงถึงร้อยละ 64.14 ในขณะที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลับมีแนวโน้มลดลง สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึง การยอมรับและ ความสนใจที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนต่อการศึกษาสายอาชีพ อันเป็นผลมาจาก ความเชื่อมโยงโดยตรงระหว่างการศึกษา สายอาชีพกับโอกาสในการมีรายได้ที่สูงขึ้น รวมถึงการ บรรเทาความยากจนและการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจ (Dai, L. & Martins, A. , 2024) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้ต่อยอดถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบ อาชีวศึกษาในหนานหนิงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ งานวิจัย ที่ผ่านมามีชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับแรงจูงใจและผลลัพธ์ขององค์กร โดยสามารถ เสริมสร้างประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ และขับเคลื่อนการเรียนรู้ในเชิงนวัตกรรม ขณะที่การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการพัฒนา ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นฐานสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Kazmi, S., 2021)

อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยที่ผ่านมามีชี้ให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ยังมีข้อจำกัดใน ด้านบริบท เนื่องจากการศึกษาที่มุ่งวิเคราะห้ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับผลการดำเนินงาน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาใน มณฑลกว่างซี โดยเฉพาะในนครหนานหนิง ยังคงมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งยังขาด แบบจำลองเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายกลไกการทำงานของปัจจัยเหล่านี้ในบริบทของการศึกษาอาชีวศึกษาโดยตรง ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความจำเป็นเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว และสร้างองค์ ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ ประโยชน์เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพและศักยภาพการแข่งขันของวิทยาลัยอาชีวศึกษาใน หนานหนิงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กร แห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย อาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาและเทคนิค ดำเนินงาน โดยรัฐบาล เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎ 10 : 1 ได้จำนวน 700 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) คำถามคัดกรอง 2) การสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กรและข้อเสนอแนะ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยส่งลิงก์แบบสอบถามให้ กลุ่มเป้าหมาย กำหนดเวลาตอบกลับภายในสองสัปดาห์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการลงรหัส (Coding) และ 4) นำไปวิเคราะห์ทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ค่าต่ำสุด-สูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลและสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

สัญลักษณ์ตัวแปร	ชื่อตัวแปรย่อย	น้ำหนัก (β)	อิทธิพล (R)	skew	c.r
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)					
II	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.41	0.64	-1.058	-11.428
IM	2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.40	0.63	-.566	-6.114
IC	3. การกระตุ้นทางปัญญา	0.12	0.34	-.324	-3.497
IC	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก	1.19	1.09	-.774	-8.356



ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกวางซี สาธารณรัฐประชาชนจีน (ต่อ)

สัญลักษณ์ตัวแปร	ชื่อตัวแปรย่อย	น้ำหนัก (β)	อิทธิพล (R)	skew	c.r
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)					
RE	5. สภาพการทำงาน/การสรรหา	0.01	0.10	-597	-6.453
TD	6. การอบรมและพัฒนา	0.25	0.50	-1.389	-15.007
EC	7. การประเมินผลและค่าตอบแทน	0.10	0.31	-460	-4.972
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)					
EI	8. ความเชี่ยวชาญของบุคคล	0.32	0.56	-1.064	-11.496
WST	9. โลกทัศน์และการคิดอย่างเป็น ระบบ	0.09	0.30	-601	-6.488
VT	10. วิสัยทัศน์ร่วมและการเป็นทีม	0.22	0.47	-864	-9.331
การจัดการความรู้ (KM)					
KSR	11. การแสวงหาและจัดเก็บความรู้	0.50	0.71	-849	-9.167
KS	12. การแบ่งปันความรู้	0.18	0.42	-447	-4.829
KAU	13. การเรียนรู้เป็นทีมและ ประยุกต์ใช้	0.48	0.69	-983	-10.613
ผลการดำเนินงานขององค์กร (OP)					
FIN	14. การเงิน	0.29	0.54	-1.107	-11.952
PRO	15. กระบวนการ	0.23	0.48	-907	-9.798
LD	16. การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.40	0.63	-557	-6.227
	17. ผู้ใช้ประโยชน์	0.02	0.16	-1.050	-11.343

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปรในการวิจัย (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) การจัดการความรู้ (KM) และ ผลการดำเนินงานขององค์กร (OP) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก (IC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.19 และมีค่าอิทธิพล 1.09 รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 และมีค่าอิทธิพล 0.64 การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 และมีค่าอิทธิพล 0.63 และการกระตุ้นทางปัญญา (IS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.12 และมีค่าอิทธิพล 0.34 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (HRM) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล (EI) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.25 และมีค่าอิทธิพล 0.50 รองลงมา คือ การประเมินผลและค่าตอบแทน (EC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.10 และมีค่าอิทธิพล 0.31 และสภาพการทำงาน/การสรรหา (RE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.01 และมีค่าอิทธิพล 0.10 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล (EI) มีค่าน้ำหนัก



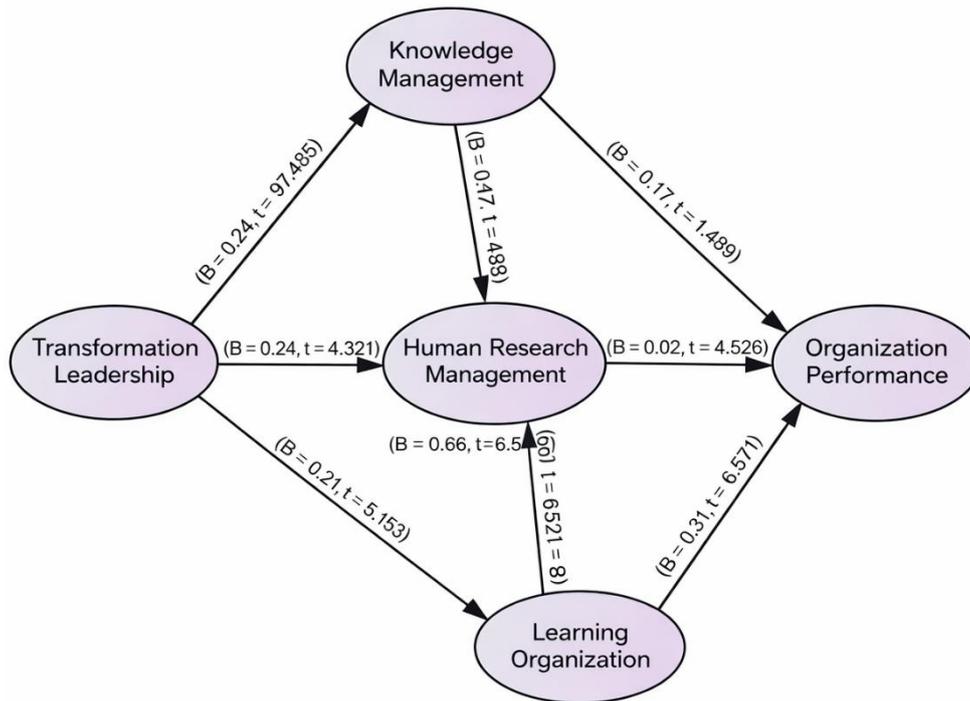
องค์ประกอบเท่ากับ 0.32 และมีค่าอิทธิพล 0.56, รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ร่วมและการเป็นทีม (VT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.22 และมี ค่าอิทธิพล 0.47 และโลกทัศน์และการคิดอย่างเป็นระบบ (WST) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.09 และมีค่าอิทธิพล 0.30 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง ตัวแปรแฝงผลการดำเนินงาน ขององค์การ (OP) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ การแสวงหาและจัดเก็บความรู้ (KSR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.50 และมีค่าอิทธิพล 0.71 รองลงมา คือ การเรียนรู้เป็นทีมและประยุกต์ใช้ (KAU) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.48 และมีค่าอิทธิพล 0.69 และการแบ่งปันความรู้ (KS) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.18 และมีค่าอิทธิพล 0.42 ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐ ประชาชนจีน ตัวแปรแฝงการจัดการความรู้ (KM) พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (β) และมีค่าอิทธิพล (R) สูงที่สุด คือ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (LD) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 และมีค่าอิทธิพล 0.63 รองลงมา คือ การเงิน (FIN) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 และมีค่าอิทธิพล 0.54 กระบวนการ (PRO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.23 และมีค่าอิทธิพล 0.48 และผู้ใช้ประโยชน์ (US) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.02 และมีค่าอิทธิพล 0.16 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐ ประชาชนจีน พบว่า ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เท่ากับ 0.24 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.21 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.24 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้เท่ากับ 0.36 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.36 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.40 อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.26 และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.66 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.02 อิทธิพลทางอ้อมไม่มีและอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.02

องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 2.52 อิทธิพลทางอ้อมไม่มี และอิทธิพลรวม เท่ากับ 2.52 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.60 มีอิทธิพลทางอ้อม 0.015 และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.61 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 2.78 มีอิทธิพลทางอ้อม 0.061 และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.167 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์การเท่ากับ 0.37 มีอิทธิพลทางอ้อม 0.06 และอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.43



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองน่านหนึ่ง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย อาชีวศึกษาของรัฐ ในเมืองน่านหนึ่ง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร (Tshewang, S. & Dem, S., 2023); (Khan, M. S., 2020) ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงในการดำเนินงาน (Leovigildo, J. R., 2024) ขณะเดียวกัน การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทของคณาจารย์ในฐานะ “Knowledge Worker” (Drucker, P. F., 2007) ตลอดจนการ ส่งเสริมการคิดเชิงระบบและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนเอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถ ของวิทยาลัย และในมิติการจัดการความรู้ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถ และความยั่งยืนขององค์กร (กุศล ทองวัน, 2553)

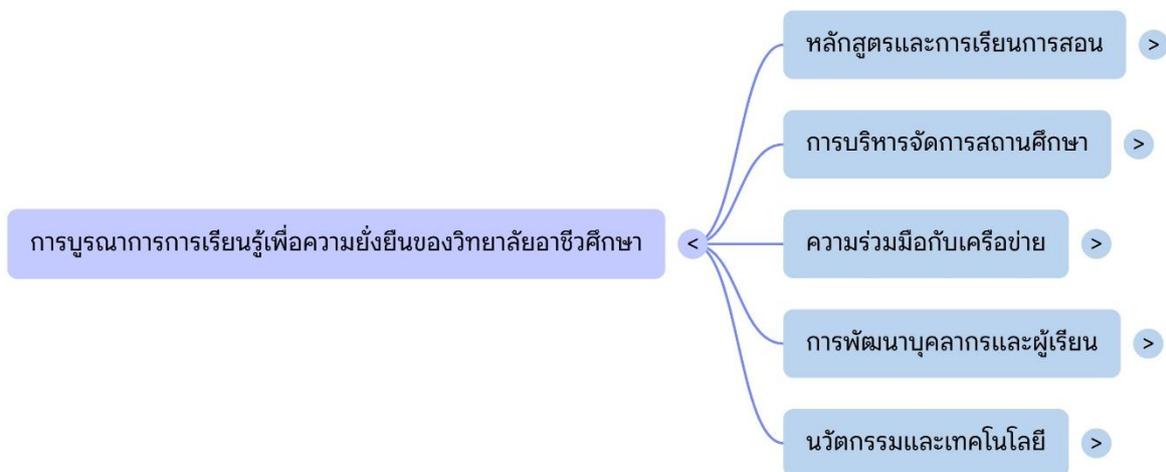
2. แข่งขันปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐในเมืองน่านหนึ่ง คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ กล่าวคือ โมเดลที่พัฒนา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบย่อยส่วน ใหญ่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในระดับสูงถึงปานกลาง โดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจและการรักษาบุคลากร (Tian, M., 2020); (Qurniawan, Y., 2023) ขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังพบข้อจำกัดด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร (Atiku, S. O., 2021); (Alnoor, A., 2020) องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถในการแข่งขัน (Qin, Y., 2022) ส่วนการจัดการความรู้แม้ยังมีจุดอ่อนด้านการจัดเก็บ



แต่ก็มีผลเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับความยั่งยืนขององค์กร และผลการดำเนินงานโดยรวมครอบคลุมทั้งด้านการเงิน ภาระงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงถึง บทบาทของภาวะผู้นำและการจัดการความรู้ในการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร; (Cahyadi, A. et al. , 2023) สรุปได้ว่าการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต้องอาศัยการบูรณาการองค์ประกอบหลักหลายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรและการพัฒนาความเป็นปัจเจกถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่า การจัดการความรู้และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรช่วยเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว ซึ่งการบูรณาการองค์ประกอบเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาองค์กรในระยะสั้น แต่ยังสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพสูงสุดและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความสามารถในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ช่วยให้วิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนางานองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจะนำไปสู่การ สร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนทั้งในด้านการดำเนินงาน การพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน และการตอบสนองต่อความท้าทายต่าง ๆ ในอนาคต การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบเหล่านี้ใน กระบวนการพัฒนางานองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้



ภาพที่ 2 การบูรณาการการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ ในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อค้นพบสำคัญว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ภายในองค์กรมีบทบาทอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการดำเนินงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผล การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีบทบาทสำคัญต่อเสถียรภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและยกระดับประสิทธิผลขององค์กร ส่วนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของวิทยาลัย ในด้านความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ โดยโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แม้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังมีข้อจำกัดด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ยังมีจุดอ่อนด้านการจัดเก็บข้อมูล แต่ทั้งสองปัจจัยยังคงมีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร โดยสรุป งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ที่เป็นระบบ และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับผลการดำเนินงานและนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) ควรกำหนดแนวทางสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่นจัดการ 1.2) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร 1.3) ควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร และ 1.4) ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สะท้อนคุณภาพการศึกษา ความพึงพอใจของ ผู้เรียน และความสำเร็จด้านการจ้างงาน และ 2) ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ 1.1) ควรเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารและคณาจารย์ผ่านการฝึกอบรม และการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับสถาบันชั้นนำบริหาร 1.2) ควรบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และการ 1.3) ควรพัฒนาระบบการบริหารโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และ 1.4) ควรกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมุ่งศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาในมิติต่าง ๆ 2) ควรเปรียบเทียบวิทยาลัยอาชีวศึกษาจากภูมิภาคหรือมณฑลอื่น ๆ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงวิชาการและเชิงนโยบายที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น 3) ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยเฉพาะใน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- กุศล ทองวัน. (2553). การจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถแข่งขันขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา จิรวินัยวงศ์. (2022). การพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความทันสมัย พ.ศ. 2578. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์วิจัยเอเชียศึกษา.
- วิทยุไมตรีไทย-จีน. (2565). รายงานนโยบายการศึกษาอาชีวศึกษาจีนสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: วิทยุไมตรีไทย-จีน.



- Alnoor, A. (2020). Human resource development practices and organizational performance: Evidence from developing countries. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 45-62.
- Atiku, S. O. (2021). Learning organizations and knowledge sharing for sustainable human resource development. *journals from Sage Journals Home*, 14(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/21582440241233378>
- Cahyadi, A. et al. (2023). Knowledge management, transformational leadership, and organizational performance: Empirical evidence from vocational education institutions. *Education and Training*, 65(2), 152-170.
- Dai, L. & Martins, A. (2024). Vocational education and poverty alleviation in China: Pathways and impacts. *Asia Pacific Education Review*, 25(1), 35-52.
- Drucker, P. F. (2007). Management challenges for the 21st century. *Journal of Business Research*, 62(6), 605-613.
- Kazmi, S. (2021). Organizational learning, transformational leadership, and innovation performance: Evidence from higher education institutions. *International Journal of Innovation Science*, 13(1), 25-40.
- Khan, M. S. (2020). Transformational leadership, employee engagement, and organizational performance: An empirical study. *Journal of Management Development*, 39(2), 97-109.
- Leovigildo, J. R. (2024). Strategic human resource management practices and organizational outcomes: The moderating role of leadership. *International Journal of Human Resource Management*, 35(3), 389-410.
- Qin, Y. (2022). Organizational learning capability and competitiveness of vocational colleges. *Journal of Vocational Education Research*, 44(2), 88-104.
- Qurniawan, Y. (2023). The role of transformational leadership in retaining employees: Evidence from educational institutions. *Journal of Educational Management*, 37(1), 65-80.
- Royal Thai Embassy in Beijing. (2022). Thailand–China relations. Retrieved January 15, 2026, from <https://www.thaiembassy.org/beijing>
- Thai Biz China. (2023). China market trends for Thai businesses. Retrieved January 15, 2026, from <https://www.thaibizchina.com>
- Tian, M. (2020). The impact of transformational leadership on employee retention: Evidence from Chinese colleges. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(4), 489-509.
- Tshewang, S. & Dem, S. (2023). Transformational leadership and organizational performance: Empirical evidence from Asian educational institutions. *Journal of Asian Public Policy*, 16(2), 134-150.