

องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ชนันชิตา ชัชศิริกุล^{1*}, พงษ์สันต์ ต้นหยง² และ หรรษา คล้ายจันทร์พงษ์³

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

* corresponding author: e-mail chair2522c@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 255 คน เก็บตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) หลังจากปรับตัวแบบ โดยมีค่า $\chi^2/df = 2.32$ GFI = 0.90 RMSEA = 0.072 CFI = 0.99 NFI = 0.98 TLI = 0.98 2) องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ 0.99 รองลงมาคือการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนัก 0.96 การเรียนรู้เป็นทีม 0.93 การเป็นบุคคลรอบรู้ 0.77 และการมีแบบแผนความคิด 0.69 ตามลำดับ

คำสำคัญ: องค์ประกอบ องค์การแห่งการเรียนรู้ ศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

COMPOSITE INDICATORS OF LEARNING ORGANIZATION OF CIVIL COURT IN BANGKOK

Chanunchida chasirikul^{1*}, Pongsan Tanyong² & Hansa Klaychanpong³

¹ Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University

^{1*} corresponding author: e-mail chair2522c@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to examine the consistency of the learning organization model of civil courts in Bangkok and 2) to study the learning organization component of civil courts in Bangkok. Using quantitative research methods The sample group was civil court personnel in Bangkok area consisting of civil servants, permanent employees, government employees and temporary workers collected 773 samples using a stratified sampling method. The data were analyzed by descriptive statistics and provided statistics for second-order confirmatory factors analysis in the hypothesis testing.

The results of the research were as follows: 1) the examination of the conformity of the learning organization model of civil courts in Bangkok It was found that the model was consistent and harmonious with the empirical data (model fit) after the model was adjusted with $\chi^2 / df = 2.32$ GFI = 0.90 RMSEA = 0.072 CFI = 0.99 NFI = 0.98 TLI = 0.98 2) The learning organization component of civil courts in Bangkok consisted of 5 elements with the element weight values in descending order as follows: Shared vision, the most elemental weight value was 0.99, followed by systems thinking with weight 0.96, team learning 0.93, personal mastery 0.77 and mental model 0.69, respectively.

Keywords: Component, Learning organization, Civil courts in Bangkok

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกสบาย ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อความอยู่รอดขององค์กร แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก ความสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 บนความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งผลให้ปัจจุบันได้เกิดแนวคิดในรูปแบบใหม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การ การพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยองค์การต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อนำความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และสร้างความเข้มแข็งต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่เสนอว่าองค์กรจะสามารถประสบความสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้นถ้าองค์กรมีการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ มีการเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว และมีการปฏิรูปองค์การเพื่อให้ทุกคนสามารถเพิ่มสมรรถนะในการผลิตและการปรับตัว

ศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานครเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานของศาลยุติธรรม ซึ่งมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา ศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ทำงานโดยสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทุก ๆ ด้านของสำนักงานศาลยุติธรรม (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543, ราชกิจจานุเบกษา 2543)

จากการทบทวนวรรณกรรมได้แสดงให้เห็นถึง ความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การคือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบที่มุ่งไปสู่การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบความคิดมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งงานวิจัยของ อีสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551) พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ประกอบด้วย การเป็นบุคคลรอบรู้ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของวิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ (2552) พบว่า ประกอบด้วย ด้านความรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิดอ่าน การเรียนรู้กันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

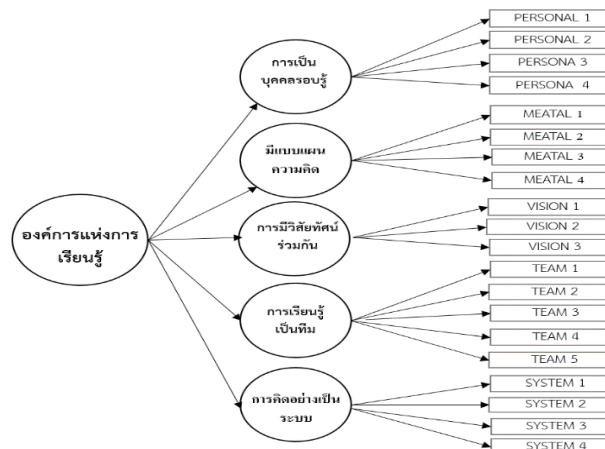
3. สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย องค์ประกอบ

- 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

4. กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น โดยใช้ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้และการใช้ความรู้เป็นฐานในการบริหารองค์การ สภาพของการเป็นผู้นำในองค์การและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเพื่อเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้มีการทำงานเป็นทีมและการให้อำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรม

Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนา และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การและการที่จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น Senge ได้แนะนำว่าองค์กรต้องสร้างวินัย 5 ประการ (fifth discipline) ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ (personal mastery) รูปแบบวิธีการคิด (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rowder (2001) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง พบว่า ในปัจจุบันการจัดองค์กรต่าง ๆ จะไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลง การกระทำ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบสำคัญ คือ การที่บุคลากรทุกคนสามารถ ที่จะแยกแยะและเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิตติคุณ วิจิตรโสภณกุล (2560) สนับสนุนว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างมีระบบ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร สุวรรณประทีป (2563) พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกระทรวงคมนาคมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคลากรต้องมีทักษะความสามารถ มีแบบแผนความคิด มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

6. วิธีการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลแพ่งตลิ่งชัน ศาลแพ่งพระโขนง ศาลแพ่งมีนบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 773 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปรควรมีตัวอย่าง 10 - 20 ตัวอย่างเป็นอย่างน้อย (Schumacher and Lomax, 2010) ในงานวิจัยนี้ได้ขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 255 คน จากนั้นเก็บตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างกลุ่มศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศาลแพ่ง	321	106
ศาลแพ่งกรุงเทพใต้	135	45
ศาลแพ่งธนบุรี	118	39
ศาลแพ่งตลิ่งชัน	61	20
ศาลแพ่งพระโขนง	55	18
ศาลแพ่งมีนบุรี	83	27
รวม	773	255

ที่มา: (สำนักแผนงานและงบประมาณสำนักงานศาลยุติธรรม, 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (questionnaire) โดยมีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ
2. องค์กรประกอบหลักการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประเภทย่อย และ 20 องค์กรประกอบย่อยซึ่งแสดงองค์กรประกอบหลักและองค์กรประกอบย่อยได้ดังนี้

- 2.1 องค์กรประกอบหลักด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 2.2 องค์กรประกอบหลักด้านมีแบบแผนความคิด
- 2.3 องค์กรประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.4 องค์กรประกอบหลักด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 2.5 องค์กรประกอบองค์การคิดอย่างเป็นระบบ

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ในการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ซึ่งผลที่ได้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.67-1.00 ผ่านเกณฑ์ที่ IOC มีค่าตั้งแต่ .50 ถึง 1.00 หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งผลการทดสอบ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ค่าเท่ากับ 0.963 ซึ่งตัวแปรผ่านเกณฑ์ ซึ่งมีค่าแอลฟาครอนบาค มากกว่า 0.70 สรุปได้ว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์การทดสอบคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงเดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร ที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัวเป็นการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาการวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สมการโครงสร้าง ดังนี้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยมีค่าที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนและค่าที่สอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปดัชนีความสอดคล้องของตัวแบบ

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับว่ามีความสอดคล้อง	อ้างอิง
χ^2/df	$0.00 < \chi^2/df \leq 3$	Schumacker & Lomax (2004)
GFI	$0.90 < GFI \leq 0.95$	Diamantopolous&Siguaw(2000, p. 87)
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.08$	Diamantopolous &Siguaw(2000, p. 85)
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	Diamantopolous& Siguaw(2000, p. 88)
NFI	$0.90 \leq NFI \leq 1.00$	Schumacker & Lomax (2004)
TLI	$0.90 \leq TLI \leq 1.00$	Schumacker & Lomax (2004)

7. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

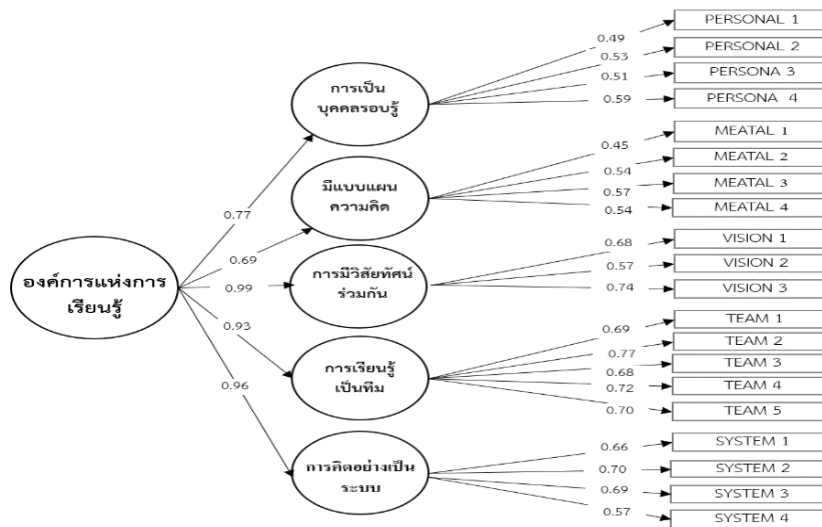
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.50 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.50 เป็นประเภทข้าราชการส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 87.40 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 81.20 มีอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.20

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณารายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.24$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.24$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.21$)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์พบว่า

1. การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) หลังจากปรับตัวแบบ โดยมีค่า $\chi^2/df = 2.32$ GFI = 0.90 RMSEA = 0.072 CFI = 0.99 NFI = 0.98 TLI = 0.98

2. องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ 0.99 รองลงมาคือ การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าน้ำหนัก 0.96 การเรียนรู้เป็นทีม 0.93 การเป็นบุคคลรอบรู้ 0.77 และการมีแบบแผนความคิด 0.69 ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังภาพที่ 2



Chi-Squar=327.75, df=141, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

ภาพที่ 2 ตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร(หลังปรับ)

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) นอกจากนั้นยังสอดคล้องงานวิจัยของ กิตติคุณ จิตโสภณกุล (2560) ที่พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างมีระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของดร. โทเมเนอก (2553) ที่ศึกษาสรุปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมและการคิดอย่างมีระบบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร กริธาธร (2553) ที่พบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อวินัย 5 ประการ คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ เวียงจันทิก (2561) ที่พบว่า การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสรุปได้ว่าองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990)

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่ง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นศาลแพ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสนับสนุนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยให้มีการเปิดระดมความคิดเห็น สร้างความตระหนักถึงนโยบาย แผนงานเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบายและเป้าหมายขององค์กรและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของการปฏิบัติงาน

10. เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ฐิตโสภณกุล. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชชนครินทร์.
- ณัฐพร สุวรรณประทีป. (2563). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ดร.ณิ โกเมนเอก. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีสเทีย.
- วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ. (2552). การศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาพร กริธาธร. (2553). องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ เวียงจันทิก. (2561). การพัฒนากรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10 (1) , 46-55.
- สำนักแผนงานและงบประมาณสำนักงานศาลยุติธรรม. (2563). จำนวนบุคลากรศาลแพ่งกรุงเทพมหานคร. เอกสารอัดสำเนา.
- อิสริย์ พงศ์หมลานนท์. (2551). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement & global success*. New York : McGraw – Hill.
- Diamantopoulous, A., & Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publications.
- Rowder R.W. (2001, June). The learning organization and strategic change. *SAM Advanced Management Journal*, 66 (3), 11-16.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Schumacher, R. E., and Lomax, R. G. (2010). *A Beginners Guide to Structural Equation Modelling*. 3rd ed. New York, NY: Taylor & Francis.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. London : Century Press.