

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

A CAUSAL STRUCTURAL MODEL OF FACTORS AFFECTING
LEARNING ORGANIZATION UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อรสา จรูญธรรม
Orasa Charoontham

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์สุตรเคมีและวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
Associate Professor, Division of Chemistry and General Science, Faculty of Education,
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Prathum Thani Province
E-mail: orasa74@gmail.com

Received:	May 28, 2019
Revised:	September 24, 2019
Accepted:	November 29, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้จำนวนทั้งสิ้น 324 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามนี้มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติภาคบรรยาย และวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีสองด้าน ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

รองลงมาคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีสองด้านคือ ด้านการจัดการความรู้ และ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายใน องค์กร มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร ตัวแปรกลยุทธ์ในการบริหาร ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัวแปรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficients) เรียงตามลำดับดังนี้ 0.25, 0.19, 0.18, 0.16, 0.15 และ 0.14 ทั้งนี้ตัวแปรสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 85 และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ได้ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความ เหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.000$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study levels of learning organization perceived by the administration under the Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2) to study the casual structural model of factors affecting learning organization under the Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office. The sample were 324 administrators selected by stratified random sampling. The research instruments was questionnaire measuring the learning organization and the factors affecting learning organization which reliability value was 0.965. The data was analyzed by using descriptive statistics, Pearson correlation analysis with statistical software package and analysis of causal linear structure.

The finding revealed that:

1) Learning Organization in total was high level. The aspect with the highest average score were organizational change and empowerment and personal's capacity building, follow by the dynamic of learning, the learning organization, and the increase the ability to use technology with the high average score.

2) Learning organization under the Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office was the most positive Influenced by the personal development within the organization variable which path coefficients was 0.25 followed by the management

strategy variables which path coefficients was 0.19. Organizational commitment variables which path coefficients was 0.18. Motivation within the organization variable which path coefficients was 0.16. Participation in administration variables which path coefficients was 0.15 and internal communication variable which path coefficients was 0.14. In addition, the casual variables can explain the variance of the variables of learning organization under the Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office at under the Phra Nakhon Sri Ayutthaya Primary Educational Service Area Office. 85 percent. The causal structural model of factors affecting was appropriate and consistent with empirical data in the good level ($\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.000$) accordance with the hypothesis.

Keywords

A Causal Structural Model, Learning Organization

ความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติได้กำหนดหลักการศึกษาวัย 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Ministry of Education, 1999) องค์การทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาไทยทุกด้าน ทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ส่งผลทำให้เกิดการคาดหวัง จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาว่า สถานศึกษาจะมีวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้ห้องกรของตนประสบความสำเร็จในหลายด้าน แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตกำลังถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้วิธีสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์การโดยเฉพะอย่างยิ่ง การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ (Runcharoen, 2005) และฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) เห็นว่าสถานศึกษา เป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษา ก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ สอดคล้องกับ ลูเนนเบิร์ก และออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2004) ที่กล่าวว่าพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์ประกอบสำคัญ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานศึกษาเป็นระบบสังคม (Social System) กล่าวคือ การดำเนินกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมจะมีเป้าประสงค์ร่วมกัน (Common Purpose) ทั้งสถานศึกษาและชุมชน

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น นับว่าเป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคใหม่ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความตื่นตัว กับสังคมโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่มีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้าน

เศรษฐกิจและสังคมตามมาพร้อมที่จะมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีศักยภาพต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็ว ผู้นำต้องมีความฉลาดในการบริหารองค์กร เพื่อขจัดปัญหา ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ สร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดย องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ สามารถที่จะเรียนรู้ และตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารซึ่งควรมีภูมิปัญญาที่ฉลาดในการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้ของบุคลากรของตนมาใช้ได้อย่างได้ผล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษและพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายทางการศึกษา

สถานการณ์และแนวโน้มการจัดการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ด้านการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งภายนอกและภายใน ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้ทราบบริบทของการจัดการศึกษาว่าเป็นอย่างไร พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อ และควรพัฒนาตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors Analysis) ด้านจุดอ่อน (Weakness) ได้แก่ 1. สถาบันการศึกษาในเขตเมืองกับเขตนอกเมืองมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยกระบวนการ และผลผลิตทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการบริหารจัดการศึกษา 2. มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากที่มีทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอส่งผลการ บริหารจัดการ และคุณภาพการจัดการศึกษา 3. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่สามารถบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4. ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในภาพรวมของจังหวัด ยังไม่ครอบคลุมและไม่ครบถ้วน 5. ครูผู้สอนส่วนหนึ่งสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก และสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวนมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น 6. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่คุ้มค่า ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด 7. นักเรียนส่วนหนึ่งมีปัญหาด้านการอ่าน การเขียนและขาดทักษะความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 8. คุณภาพการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 9. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น 10. จำนวนผู้เรียนสายอาชีพต่ำกว่าเป้าหมาย 11. การผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Education Office, 2017) จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการแก้ไขปัญหาในระยะยาวนั้นควรนำหลักการและแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ เพราะถ้าองค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกรู้สึกของตนเองในการทำงาน องค์กรเน้นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการ และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูลให้การศึกษา

และฝึกอบรม และการส่งผ่านข้อมูลกัน และผู้นำให้ความสำคัญ ในการเรียนรู้ของบุคลากรโดยเป็นแบบอย่าง และให้การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ และจากการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อและเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสังคมมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงนั้น จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ตลอดเวลาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลจักรสำคัญต้องได้รับการพัฒนาเพื่อผลักดันสมาชิกในสถานศึกษาและทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาทุกระดับ ถ้าสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพดังนั้นถ้าบุคลากรขาดประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,710 คน จาก 342 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาและได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎที่ชูแมคเกอร์ และโลแมกซ์ (Schumacher & Lomax, 1996) แฮร์ และคณะ (Hair et al., 1998) แนะนำให้ใช้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 7 ตัวแปร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 140 คน แต่เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยลงจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 cited in Srisa-ard, 2002) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 324 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับที่เพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามนี้มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.965

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ตัวแปรต้นคือตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X1) ตัวแปรกลยุทธ์ในการบริหาร (X2) ตัวแปรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (X3) ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร (X4) และตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร (X5) 2) ตัวแปรตามคือตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Y1) และตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Lo)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบทุกสาขาวิชาแล้ว นำแบบสอบถาม ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบได้แบบสอบถามจำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยมีขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเลขคณิต ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับ
น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับ
มากที่สุด

4.2 วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ขนาดของอิทธิพล ลักษณะอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดล และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบ Observed Path Analysis โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	n= 324		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	4.20	0.45	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.22	0.45	มาก
3. ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	4.22	0.48	มาก
4. ด้านการจัดการความรู้	4.19	0.44	มาก
5. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.19	0.47	มาก
รวม	4.21	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

เลขคณิตเลขคณิตสูงสุดเท่ากันสองด้าน ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.45) และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุดเท่ากันสองด้านคือ ด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.44) และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.1 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งหมด 6 ตัวแปร ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบค่าบ่งชี้การไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) โดยพิจารณาจาก 1) ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ต้องมีค่าไม่มากกว่า 10 และ 2) ค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า 0.100 ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

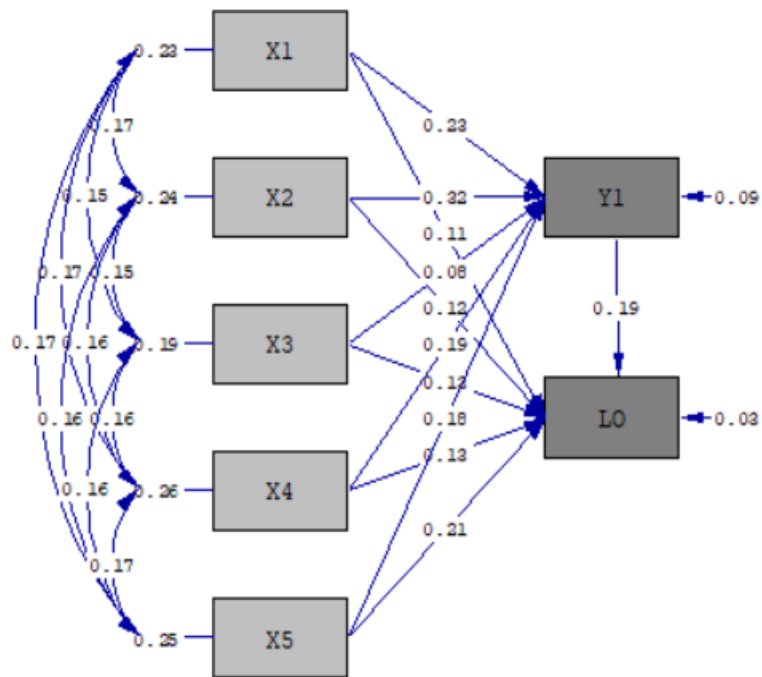
ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย		t	Sig	Tolerance	VIF
	b	β				
X1	0.105	0.122	3.050	.002	0.300	3.338
X2	0.124	0.149	4.083	.000	0.360	2.781
X3	0.127	0.134	3.458	.001	0.320	3.130
X4	0.125	0.155	4.292	.000	0.368	2.719
X5	0.212	0.257	7.019	.000	0.357	2.798
Y1	0.189	0.241	6.260	.000	0.323	3.092

R = 0.921, R² = 0.848, F Change = 295.32, Sig. F Change = 0.000, Durbin-Watson = 2.026

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งหมด 6 ตัวแปร มีค่าองค์ประกอบที่สูงเกินความเป็นจริง (VIF) อยู่ระหว่าง 2.719 ถึง 3.338 มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรไม่มีปัญหาเกิดความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยินยอมได้ (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.300 ถึง 0.368 ไม่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรสาเหตุที่สามารถนำมาวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ และ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร ทั้ง 6 ตัวแปร

พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X1, $b=0.105$, $t=3.05$) 2) ตัวแปรกลยุทธ์ในการบริหาร (X2, $b=0.124$, $t=4.08$) 3) ตัวแปรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (X3, $b=0.127$, $t=3.46$) 4) ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร (X4, $b=0.125$, $t=4.29$) 5) ตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร (X5, $b=0.212$, $t=7.02$) และ 6) ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (Y1, $b=0.189$, $t=6.26$) มีอิทธิพลทางตรงหรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้รูปแบบตามสมมุติฐาน โดยจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficients) ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์เส้นทางด้วย การทดสอบค่าสถิติทดสอบ t (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ รวมทั้งผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงดังภาพที่ 1 และ ตารางที่ 3



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาและผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบตามสมมุติฐาน

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	R ²	DE	IE	TE
X1	Learning Organization (LO)	0.85	0.11	0.04	0.15
X2			0.12	0.06	0.18
X3			0.13	0.01	0.14
X4			0.13	0.03	0.16
X5			0.21	0.04	0.25
Y1			-	-	0.19
X1	Organization commitment (Y1)	0.68	0.23	-	0.23
X2			0.32	-	0.32
X3			0.08	-	0.08
X4			0.19	-	0.19
X5			0.18	-	0.18

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 3 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร (X5) มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร (Y1) ตัวแปรกลยุทธ์ในการบริหาร (X2) ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร (X4) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร (X1) และตัวแปรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficients) เรียงตามลำดับดังนี้ 0.25, 0.19, 0.18, 0.16, 0.15 และ 0.14 ทั้งนี้ตัวแปรสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 85 และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.000$) เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1) จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้และมีการเรียนรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรในปัจจุบันว่า ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุก

ระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศ มีการจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้เป็นแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรยุคใหม่ ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความตื่นตัว กับสังคมโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่มีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมตามมา พร้อมทั้งจะมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีศักยภาพต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการยอมรับและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องได้รับการอบรม จึงทำให้ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรความผูกพันกับองค์กร ตัวแปรกลยุทธ์ในการบริหาร ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจภายในองค์กร ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัวแปรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficients) เรียงตามลำดับดังนี้ 0.25, 0.19, 0.18, 0.16, 0.15 และ 0.14 ทั้งนี้ตัวแปรสาเหตุทั้ง 6 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 85 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็ว ผู้นำต้องมีความฉลาดในการบริหารองค์กร เพื่อขจัดปัญหา ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ สร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะเกิดขึ้นกับองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองในอันดับแรก การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น เรียนรู้และพัฒนาตนเองกับกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ สามารถที่จะเรียนรู้ และตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงทำให้ ตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด อีกทั้งผู้บริหารซึ่งควรมีภูมิปัญญาที่ฉลาดในการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำเอาความชาญฉลาดที่สะสมไว้ของบุคลากรของตนมาใช้ได้อย่างได้ผล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเคิล เจ มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) ที่กล่าวไว้ว่าบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ควรต้องทำคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ พร้อมทั้งการเอื้ออำนาจให้พนักงานรับมอบความรับผิดชอบ และอำนาจที่สอดคล้องกับความสามารถ กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับทั้งการให้อำนาจและสร้างความสามารถไปพร้อม ๆ กัน เป็นวิธีที่จะให้ทั้งอำนาจและสร้างความสามารถในการใช้อำนาจให้กับบุคคลเพื่อให้เหมาะสมกับความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และทุกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น สอดคล้องกับ

งานวิจัยของศศกร ไชยคำหาญ (Chaikumhan, 2007) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่าตัวแปรปัจจัยการพัฒนาบุคลากรและตัวแปรปัจจัยกลยุทธ์ขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณะ บุชบา (Butsaba, 2010) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่าตัวแปรการจูงใจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของรูนานี ยาโม (Yamo, 2013) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และไคเซอร์ (Kaiser, 2000 cited in Supkrasae, 2009) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3 ลักษณะ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ความเป็นเอกภาพในองค์กร ปัจจัยด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ 3 ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบจากภายนอก การสร้างองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารจัดการใน 4 เรื่อง คือ การสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ การจูงใจเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ การจัดโครงสร้างแบบผสมผสาน การจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านระบบองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน 2 ลักษณะ คือ บรรยากาศการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยการจูงใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสังคมมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงนั้น จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ตลอดเวลาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลจักรสำคัญต้องได้รับการพัฒนาเพื่อผลักดันสมาชิกในสถานศึกษาและทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสองด้านนี้เพื่อทำให้สถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวก จากตัวแปรการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและดำเนินการให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ถึงแม้ว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรจะส่งผลต่อตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 85 ที่เหลือเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาตัวแปรที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติมเช่น ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรปัจจัยขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยว่ารูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความแตกต่างกันระหว่างภูมิภาคหรือลักษณะของพื้นที่ในเมืองกับนอกเมืองหรือไม่

References

- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Butsaba, W. (2010). *kānsuksā pat̄chai thī song phon tō kān pen ‘ongkōk hæng kānriānrū khōng sathan̄ suksā sangkat samnakngān khana kammakān kānsuksā naphūn thān* [The study of factors affecting the learning organization of educational institutions under the office of the Commissionbasic education]. Doctoral dissertation. Siam University.
- Chaikumhan, S. (2007). *pat̄chai thī mī ‘itthiphon tō kān pen ‘ongkōk hæng kānriānrū khōng sathan̄ suksākhan phūnthān* [Factors influencing learning organization of the basic education schools]. Doctoral dissertation. Silapakorn University.
- Hair, J. F. et al. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: Mc Graw-Hill.
- Lunenburg, F. & Ornstein, A. (2004). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 4thed. Belmont: Wadsworth/Thompson Learning.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning Organization: a Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Ministry of Education. (1999). *phraratchabanyat kānsuksā hæng chat̄. Phō̄.Sō̄, sōngphanhārō̄sisipsōng læ thī kækhai phoemtoem (chabap thī sōng) Phō̄.Sō̄.2002* [National Education Act. 1999 and amended (Issue 2) 2002]. Bangkok: KruFederation Printing Factory, Ladprao.
- Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Education Office. (2017). *phān̄ patibat ratchakānpracham pīngoppamān Phō̄.Sō̄. 2017* [Government action plan for the fiscal year 2017]. Phra Nakhon Si Ayuthaya; Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Education Office.

-
- Runcharoen, T. (2005). *sū khwāmpen phūbōrihān sathan̄ suksā mu'āchīp* [To become a professional school administrator]. Bangkok: millet.
- Schumacher, R. E. & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Srisa-ard, B. (2002). *withīkān sāng sathiti sārāp kānwīchāi* [How to create statistics for research]. Bangkok: Suweeriyasan.
- Supkrasae, M. (2009). *kānphatthana rūpbāep 'ongkān hāng kān rianrū khōng samnakngān khēt phūnthī kānsuksā* [Development of a learning organization model of the Office of Educational Service Area]. Doctoral dissertation. Siam University.
- Yamo, R. (2013). *patchai kānbōrihān thī song phon tō saphāp kān pen 'ongkān hāng kān rianrū khōng sathan̄ suksā nai sām chāngwat chāidān phāktai* [Administrative factors affecting learning organization of schools in three southern border provinces]. Master's thesis. Prince of Songkla University.