

A Linear Structural Equation Model of Knowledge Management Factors Affecting Learning Organizations in Schools under the Office of Basic Education Commission in Southern Provinces

Jumrern Jitlung¹ and Choomsak Inrak²

¹Doctor of Education Candidate,

E-mail: Jamrernj@yahoo.com

²Ed.D.(Educational Administration), Associate Professor,

Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Prince of Songkla University

Abstract

The purposes of this research were to 1) investigate the linear structural equation model of knowledge management factors affecting learning organizations in schools under the office of basic education commission in southern provinces, 2) study direct, indirect and total effects of the knowledge management factors on the learning organization, 3) study the level of the knowledge management factors and the level on the learning organization. The samples were 380 school administrators in 26 southern province under the Office of Basic Education Commission. The instrument for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. It was designed based on factors: learning leadership, vision-mission and strategy, organization structure, technology, management system, capacity, reinforcement and learning organization. The data was analyzed by Frequency,

Percentage, Mean, Standard Deviation Pearson's Product Moment Coefficients, LISREL version 8.30 was used to conduct confirmatory factors analysis and the test Goodness of Fit to see its consistency between the model and the empirical data. The research findings indicated that the level of knowledge management factors and the level of learning organization in schools under the Office of Basic Education Commission in southern provinces were at very high level, a linear structural equation model of knowledge management factors and learning organizations, was fitted to the empirical data and the knowledge management factors had direct, indirect and total effects on learning organization.

Keywords: knowledge management factors, learning organizations, linear structural equation model, Office of Basic Education Commission

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการ ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

จำเริญ จิตรหลัง¹ และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
E-mail: Jumrernj@yahoo.com

²Ed.D.(Educational Administration), รองศาสตราจารย์,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 9 ชุด ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า เพื่อสอบถาม ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากร ปัจจัยการเสริมแรง และปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL version 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีระดับปัจจัยการจัดการความรู้ และมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยการจัดการความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: ปัจจัยการจัดการความรู้, องค์การแห่งการเรียนรู้, รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทนำ

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ทำให้การปฏิรูปการศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนการวัดผลประเมินผลผู้เรียน การจัดการทรัพยากรการศึกษาต่างๆ และการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นและต้องเร่งปฏิบัติการ ให้เกิดมรรคผลอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับในสังคมยุคปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมความรู้ และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงานโดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้และองค์ความรู้เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพหรือแรงงานฝีมือ (knowledge worker) (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548, 15) นอกจากนี้ องค์การต่าง ๆ ก็ต้องมีการเตรียมความพร้อม เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ (Duke, 2004, 123) โดยหวังผลในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น องค์การต่างๆ จะต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่โดยใช้การจัดการความรู้ขององค์การเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548, 11)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “โรงเรียน” ต่างก็สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ ตามแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2001, 32) เห็นว่า โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการ

ที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) ดังนั้น ในบรรดาองค์การประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ ขณะนี้โรงเรียนได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น Razik และ Swanson (2001, 20) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบองค์การ ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ การตัดสินใจ อำนาจในองค์การ การเปลี่ยนแปลงในองค์การ ความมีประสิทธิภาพในองค์การการติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การหรือมองโรงเรียนเป็นระบบสังคม (social system)

ภารกิจและเป้าหมายหลักของการศึกษาขั้นพื้นฐานแม้ว่าปัจจุบันจะเป็นสังคมยุคใหม่ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจนไม่อาจคาดการณ์อนาคตได้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังคงต้องมีหน้าที่หลักในเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก โดยมีความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักเป็นการศึกษาลดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, 5)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีการกำหนดพันธกิจ

และยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม และปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุพันธกิจได้นั้นคือ ความรู้และเท่าทันความรู้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ ปรับกระบวนการบริหารไปสู่มิติใหม่ คือ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยั่งยืน

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่น่าสนใจ น่าศึกษาค้นคว้า เพื่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาหรือสังคมโดยส่วนรวม จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาซึ่งปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 ว่าด้วยแนวทางหลักการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาทุกแห่งและทุกระดับได้มีการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติอย่างจริงจังตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา และจากผลของการดำเนินงานตามแนวการปฏิรูปในสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ และประเภทต่าง ๆ นั้น การศึกษาค้นคว้าในเรื่องราวเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มาจัดบริหารจัดการความรู้ ตลอดจนการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการทำให้นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่มีคุณค่าให้แพร่หลายยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งทำการศึกษาวิจัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาและตรวจสอบกับตัวแบบเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างเชิงเหตุผลของ

ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น รูปแบบการจัดการความรู้ที่พัฒนานี้ช่วยในการบริหารจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นสารสนเทศเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของผู้บริหาร ในการนำแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้
3. เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยการจัดการความรู้กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง

รูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะของเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุ คือ ปัจจัยการจัดการความรู้ ได้แก่ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากร และปัจจัยการเสริมแรง สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่เป็นผล คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต

2. ปัจจัยการจัดการความรู้ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นทั้งสาเหตุทางตรง ทางอ้อมและโดยรวมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากรและปัจจัยการเสริมแรง

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคคลมุ่งเพิ่มความสามารถอย่างต่อเนื่องในการสร้างสรรค์ผลผลิตที่ปรารถนาอย่างแท้จริง องค์การที่ส่งเสริมแบบแผนความคิดใหม่ องค์การที่ส่งเสริมแรงบันดาลใจของบุคคล องค์การที่บุคคลเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4. ลักษณะที่เป็นปัจจัยนำเข้า หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ลักษณะที่เป็นกระบวนการ หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การและการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ และความเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้ขององค์การ คือ การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ การเป็นองค์การที่สืบเสาะหา

ความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถในแลกเปลี่ยนการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเอง การสร้างความตระหนักในตนเองและการขยายขีดความสามารถความสามารถความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงการขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยโดยได้รับการส่งเสริม และการเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีอิสระในการคิด การที่องค์การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์การ การที่องค์การมีความเชี่ยวชาญในการสร้างการเรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งพฤติกรรมขององค์การเพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ๆ เหล่านั้น

6. ลักษณะที่เป็นผลผลิต หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้ ผลที่ประเมินได้จากบุคคล กลุ่มคน และโรงเรียนเกี่ยวกับการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพและปริมาณของนวัตกรรม รางวัลและเกียรติคุณที่ได้รับ คุณภาพในการทำงาน และความเป็นผู้นำต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์การ

7. ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่ผู้วิจัยที่ไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การและภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้

8. ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โครงสร้างขององค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการ ความสามารถของบุคลากร การเสริมแรง และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

9. อิทธิพลทางตรง หมายถึง อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรเหตุที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรผล

10. อิทธิพลทางอ้อม หมายถึง อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรเหตุหลายตัวที่ส่งผลร่วมกันต่อตัวแปรผล

11. อิทธิพลรวม หมายถึง ผลรวมของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม

12. เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง พื้นที่ในจังหวัดภาคใต้ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและประกาศให้เป็นเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งในเขตพื้นที่การศึกษาเมืองการหรือหน่วยงานหลักด้านการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

13. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในจังหวัดภาคใต้ที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามบทบัญญัติในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และตามบทบัญญัติในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546

14. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้

15. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดภาคใต้

วิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 ในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 26 เขต จากโรงเรียน 3,267 โรงเรียน รวมผู้บริหารสถานศึกษา 3,267 คน โดยประชากรมีลักษณะ ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ เคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบหรือได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น มีครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเคยได้รับรางวัลโรงเรียน

ดีเด่นในด้านการจัดการเรียนการสอน

1.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีคุณลักษณะดังนี้ คือ โรงเรียนในฝันและโรงเรียนในโครงการการปฏิรูปการศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตามแนวทางของการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่ง Schumacker และ Lomax (1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, 311) เสนอว่าควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้โมเดลลิสเรล คือ 10-20 เท่าของตัวแปร และใช้สูตรของ Yamane (1973, 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มร้อยละ 5 ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน เพื่อให้มีความครอบคลุมตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เกณฑ์

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในฝัน อำเภอละ 1 โรงเรียน จำนวน 146 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่เคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบหรือได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นเป็นโรงเรียนในโครงการการปฏิรูปการศึกษา มีครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และเคยได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 9 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน รวมกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 380 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 9 ชุด แต่ละชุด มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านและตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, 204) แบบสอบถามแต่ละชุดมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ 0.91-0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการวิจัยพร้อมรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ทั้ง 26 เขต ติดตามแบบสอบถามบางส่วนที่ยังไม่ได้รับคืนด้วยการโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือสำหรับแบบสอบถาม บางส่วนผู้วิจัยได้เดินทางไปรับคืนด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ มาวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นรายด้านและรายข้อเพื่อต้องการทราบระดับปัจจัยการจัดการความรู้และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการจัดการความรู้ที่นำมาศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย นั้นมีความถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุมในเชิงทฤษฎีหรือไม่

5.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยการจัดการ

ความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และระหว่างปัจจัยการจัดการความรู้ด้วยตนเอง

5.4 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในตัวแบบ โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและทดสอบว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

5.5 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของตัวแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ (Joreskog and Sorbom, 1993, 122-125)

5.5.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi -Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.3 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่างค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.5.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.08

ลักษณะการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิซเรล

การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิซเรลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีโมเดลเชิงสาเหตุ (causal-model)

มีตัวแปรแฝง (latent variables) ที่มีตัวบ่งชี้หลายตัว มีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนได้ (ทำให้ผ่อนคลาย ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลการวิเคราะห์สาเหตุแบบเดิม) และความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุเหลือ ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องแม่นยำ อีกทั้งโมเดลอิสระยังมีคุณลักษณะทั่วไป ครอบคลุมวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง เกือบทุกรูปแบบทั้งการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (analysis of covariance) สถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ (multi-sample analysis or multi group analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (canonical correlation analysis) และการวิเคราะห์อื่นๆ อีกหลายแบบ นักวิจัยที่มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลอิสระจะเข้าใจลักษณะร่วมกันของสถิติวิเคราะห์ดังกล่าว และใช้อิสระวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

จากการศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple correlation) การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม (Commonality analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล ล้วนแต่ชี้ถึงความสัมพันธ์แบบธรรมชาติระหว่างตัวแปรหรือกลุ่มตัวแปร ไม่ได้ยืนยันหรือสนับสนุนถึงความสัมพันธ์ในรูปที่เป็นสาเหตุและผล การยืนยันหรือสนับสนุนในรูปที่เป็นสาเหตุและผล ก็คือ การยืนยันหรือสนับสนุนว่าตัวแปรอิสระ ตัวใดเป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือความแตกต่างในตัวแปรตาม และสาเหตุดังกล่าวเป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรอิสระนั้นๆ โดยตรงหรือสาเหตุโดยทางอ้อม กล่าวคือ ไปร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตามหรือเป็นไปทั้งสองทางซึ่งการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมอิสระจึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโมเดลเชิงสาเหตุ (causal-model) ดังกล่าว

ตัวแปรที่ใช้ในโปรแกรมอิสระ ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดล

2. ตัวแปรภายใน (endogenous variables) หมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน

เมื่อแบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัดตัวแปร จะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท เช่นกันคือ

1. ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) เป็นตัวแปรสังเกตไม่ได้โดยตรงแต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีแสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด นักวิจัยศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวัดตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตได้แทน และประมาณค่าตัวแปรแฝงได้จากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบนิยมเขียนตัวแปรแฝงในรูป ○

2. ตัวแปรสังเกตได้ (observed or manifest variables) เป็นตัวแปรที่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้น นิยมเขียนตัวแปรแฝงในรูป □

ปัจจัยที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ได้สังเคราะห์จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 9 ปัจจัย เป็นปัจจัยภายนอก 2 ปัจจัย และปัจจัยภายใน 7 ปัจจัย ได้แก่

- 3.1 ปัจจัยภายนอก ได้แก่
 - 3.1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร
 - 3.1.2 ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้
- 3.2 ปัจจัยภายใน ได้แก่

- 3.2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
- 3.2.2 โครงสร้างขององค์กร
- 3.2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.2.4 ระบบการจัดการ
- 3.2.5 ความสามารถของบุคลากร
- 3.2.6 การเสริมแรง
- 3.2.7 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับปัจจัยการจัดการความรู้ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้มีระดับปัจจัย การจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการเสริมแรง และปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมและแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก

2. การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 97.28 ที่ชั้นแห่งความอิสระ เท่ากับ 100 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.55 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสอง เฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.004 แสดงว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายนอกที่นำมาศึกษา คือ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรและปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยภายในคือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยระบบการจัดการ ปัจจัยความสามารถของบุคลากรและปัจจัยการเสริมแรง ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยตัวแปร

ตาราง 1 ปัจจัยการจัดการความรู้ในแต่ละปัจจัยและโดยภาพรวม

ปัจจัยการจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร	4.53	0.38	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้	4.60	0.39	มากที่สุด
3. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์	4.38	0.46	มาก
4. โครงสร้างขององค์กร	4.35	0.45	มาก
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.29	0.52	มาก
6. ระบบการจัดการ	4.23	0.52	มาก
7. ความสามารถของบุคลากร	4.16	0.52	มาก
8. การเสริมแรง	4.56	0.44	มากที่สุด
รวม	4.39	0.37	มาก

ตาราง 2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและในแต่ละปัจจัย

องค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยนำเข้า	4.33	0.46	มาก
2. กระบวนการ	4.32	0.45	มาก
3. ผลผลิต	4.18	0.54	มาก
รวม	4.26	0.44	มาก

ในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนในแต่ละตัว
ได้ร้อยละ 51-100

3. การศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทาง อ้อมและอิทธิพลรวม

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
เรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อย
ดังนี้ คือ ความสามารถของบุคลากร ระบบการจัดการ
ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจและ
ยุทธศาสตร์ การเสริมแรง โครงสร้างขององค์การ
บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การและเทคโนโลยี
สารสนเทศ ตามลำดับ

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
เรียงตามลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อย
ดังนี้ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศและวัฒนธรรม
ขององค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำ
แห่งการเรียนรู้ โครงสร้างขององค์การ ระบบการจัดการ
และความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับ
จากค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ระบบ
การจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำ
แห่งการเรียนรู้ บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ
การเสริมแรง ความสามารถของบุคลากร โครงสร้างของ
องค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
ภาคใต้ มีระดับปัจจัยการจัดการความรู้และความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก การวิจัยเป็น
เช่นนี้ แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางดีที่เกิดขึ้น
ทั้งในบริบทสังคมไทย ในบริบททางการศึกษาโดยรวม
และในบริบทของการพัฒนาโรงเรียนเพื่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งคงจะต้องดำเนินการต่อไป
อีกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ไม่ขาดตอนหรือไม่เป็นแบบ
ไฟไหม้ฟาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของ Hoy และ
Miskel (2001, 32) ที่กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การให้
บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็น
หลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียน ก็คือ การเรียนรู้
ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่างๆ
โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่า
องค์การประเภทใดๆ นักเรียนที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน
เข้ามาในโรงเรียนทุกๆ ปีการศึกษา หากหยุดพักการ
พัฒนาไปในช่วงเวลาใด ผู้ที่จะเสียผลประโยชน์ที่พึงจะ
ได้รับก็คือนักเรียนที่อยู่ในช่วงเวลานั้น และผลการวิจัย
ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์
สารรัตน์และอัญชลี สารรัตน์ (2545, 23-32) ซึ่งได้ศึกษา
ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา
เขตการศึกษา 9 ซึ่งพบว่า การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

เช่นกัน เหตุผลหนึ่งที่อาจนำมาอธิบายปรากฏการณ์นี้ (holistic) ดังนั้นไม่ใช่แต่ปัจจัยการจัดการความรู้ที่ผู้วิจัย ก็คือ บริบททางการศึกษาของไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาและ ได้นำมาศึกษา 8 ตัวนี้ เท่านั้นที่จะได้รับการพัฒนา ในปัจจุบันกำลังมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา และการยึด แต่ปัจจัยการจัดการความรู้อื่นๆ และปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ใช่ ถือหลักการพัฒนาทั้งระบบหรือแบบเป็นองค์รวม ปัจจัยการจัดการต่างได้รับการพัฒนาจากการมุ่งเน้น

ตาราง 3 อิทธิพลของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยการจัดการความรู้	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)		
	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพล ทางอ้อม	อิทธิพล รวม
1. บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ (CLI)	-0.21*	0.45*	0.24*
2. ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (LEA)	0.24*	0.13*	0.37*
3. วิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ (VIS)	0.14*	0.26*	0.40*
4. ระบบการจัดการ (MA)	1.52*	-0.74*	0.78*
5. โครงสร้างขององค์การ (STR)	-0.12*	0.01*	-0.11*
6. ความสามารถของบุคลากร (CA)	7.91*	-7.96*	-0.05*
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ (TEC)	-8.54*	0.51*	-8.03*
8. การเสริมแรง (REI)	0.19*	-	0.19*

* P < 0.05

การกำหนดอักษรย่อ ปัจจัยและตัวแปรดังนี้

ปัจจัย (Factors)	ตัวแปร (Variables)
1. ปัจจัยภายนอก	
1.1 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ (ORGANIZATION CLIMATE AND CULTURE: CLI)	X1 = การมีบรรยากาศและวัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน X2 = การมีค่านิยมร่วมกันและทำงานเป็นทีม X3 = การส่งเสริมการคิดริเริ่มและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่และกล้าเผชิญความเปลี่ยนแปลง
1.2 ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ (LEARNING LEADERSHIP : LEA)	X4 = บุคลิกภาพของผู้นำ X5 = การเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและได้พัฒนาตนเอง X6 = ผู้นำแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ปัจจัยภายใน	
2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (VISION-MISSION AND STRATEGY : VIS)	Y1 = การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ Y2 = วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์มีขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
2.2 ระบบการจัดการ (MANAGEMENT SYSTEM : MA)	Y3 = การจัดระบบงานและมีบุคลากรรับผิดชอบ Y4 = การมีระบบและกลไกการนิเทศและการประกันคุณภาพภายใน

การกำหนดอักษรย่อ ปัจจัยและตัวแปร (ต่อ)

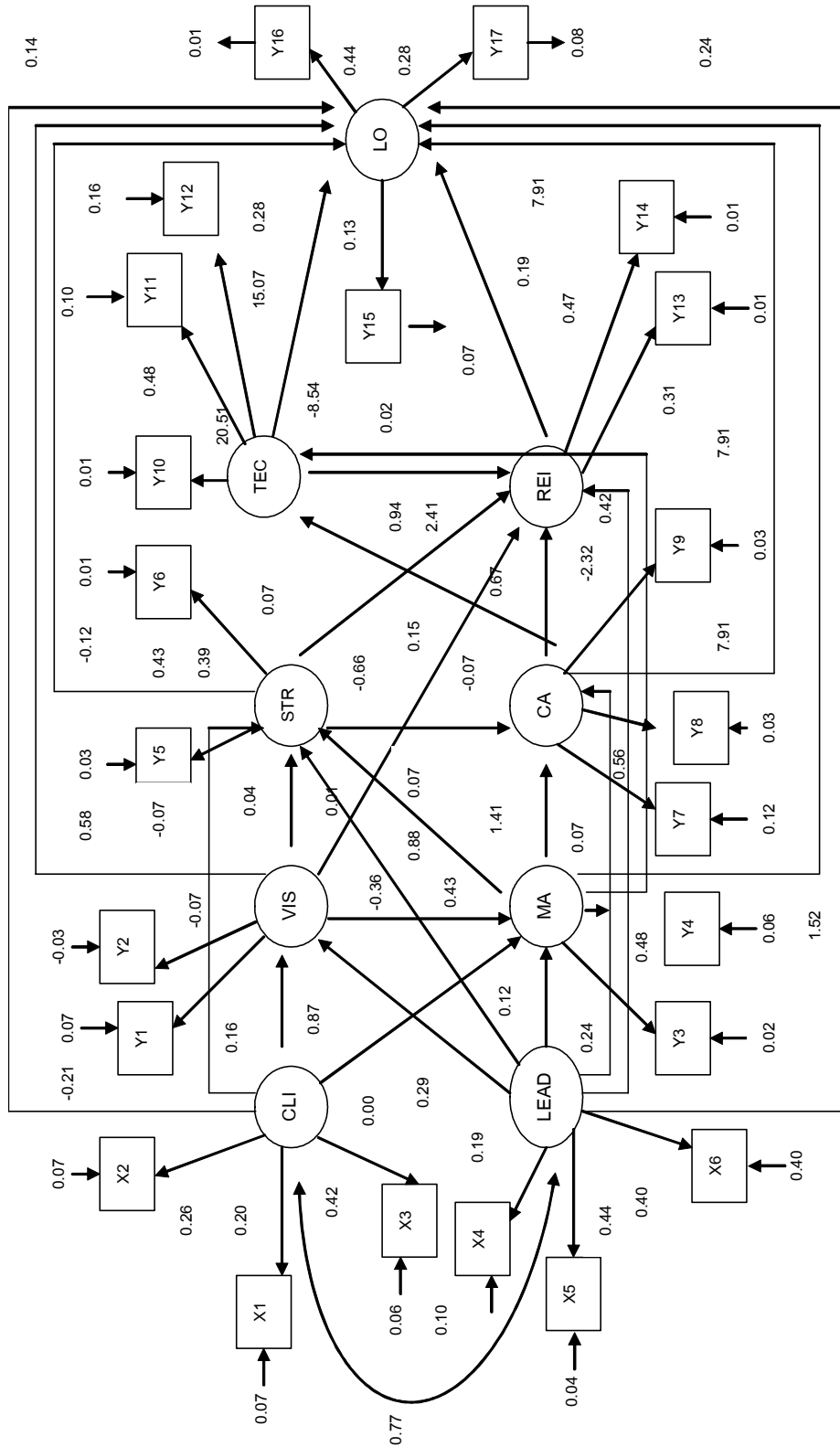
ปัจจัย (Factors)	ตัวแปร (Variables)
2.3 โครงสร้างขององค์กร (STRUCTURE : STR)	Y5 = การจัดโครงสร้างที่กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม Y6 = การติดต่อสัมพันธ์กันภายในและภายนอกองค์กรอย่าง สะดวก
2.4 ความสามารถของบุคลากร (CAPACITY : CA)	Y7 = ความสามารถในการคิดทำสิ่งใหม่ๆ และการแก้ปัญหา Y8 = กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Y9 = การพัฒนาตนเอง
2.5 เทคโนโลยี (TECHNOLOGY : TEC)	Y10 = การจัดและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ Y11 = การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Y12 = การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย พร้อมสำหรับการ ปฏิบัติงานและการเรียนรู้ Y13 = การส่งเสริมความก้าวหน้า
2.6 การเสริมแรง (REINFORCEMENT : REI)	Y14 = การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล Y15 = ปัจจัยนำเข้า
2.7 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LEARNING ORGANIZATION : LO)	Y16 = กระบวนการ Y17 = ผลผลิต

ปฏิรูปการศึกษา และจากหลักการดังกล่าวข้างต้น ด้วยเช่นกันจึงเป็นไปได้ที่ปัจจัยอื่นๆ เหล่านั้น ได้ส่งผล ให้ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาน ศึกษาในจังหวัดภาคใต้อยู่ในระดับมากไปด้วย และ เหตุผลอีกประการหนึ่ง อาจเนื่องจากในยุคปัจจุบันซึ่งเป็น ยุคโลกาภิวัตน์ สังคมไทยในระยะที่ผ่านมาเริ่มได้รับ อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้สถานศึกษามีการ ปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนา ตัวเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของสูกัน เทียนทอง (2549, 1) ที่กล่าวว่า โลก ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงในด้าน ต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โลกยุคใหม่นั้นการแข่งขันขึ้น อยู่กับความรู้และความสามารถของคนในชาติ โดยเฉพาะ เศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based economy) ดังนั้น จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อ

ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย จากกระแสโลก และพจน ณะเพียรชัย (2546, 41) ที่เสนอ แนวคิดว่าการบริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้ บริหารจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นส่วน ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ จะต้องบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

2. การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการ จัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์



แผนภูมิ 1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาลงถึงระดับบัณฑิตศึกษา
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ตัวแบบสุดท้าย

โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั้นถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีระหว่างปัจจัยการจัดการความรู้กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ทุกปัจจัยสามารถยืนยันความสัมพันธ์ ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม (วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ 2545, 23 – 32; Choi, 2000; Bennett & O'Brien, 1994, 41 – 49); Marquardt and Reynolds, 1994, 31 – 32; Kaiser, 2000, 75 – 78; Hussian, et al., 2004; Peyman, et al., 2005) และผลการวิจัยของ Gruber (2000) พบว่าความสามารถของบุคลากร ความสามารถในการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การให้รางวัลหรือการยอมรับ การจัดโครงสร้างองค์การแบบผสมผสานที่มีการบูรณาการเป้าหมายหน้าที่ บทบาทความพยายามในการทำงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม การมีวัฒนธรรมที่มีการเปิดเผยและไว้วางใจกัน และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ โครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ (information systems infrastructure) มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องปฏิรูปการศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เช่น ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ ปฏิรูประบบการเรียนการสอน ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร

รวมทั้ง โรงเรียนต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สิ่งเหล่านี้ทำให้โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการจัดการศึกษา อีกทั้งต้องมีระบบประกันคุณภาพ มีการประเมินจากองค์กรภายนอก ตลอดจนโรงเรียนแต่ละแห่ง มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย วิเคราะห์โอกาส และวิเคราะห์อุปสรรคเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, 9) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (building shared vision) เป็นศาสตร์หนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่บุคคลในองค์การจะต้องสร้างให้เกิดภาพรวม (hold a shared picture) เป็นภาพของอนาคตที่บุคคลในองค์การมุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น บุคคลในองค์การต้องมีจุดมุ่งหมาย ค่านิยมและพันธกิจร่วมกัน ตลอดจนเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ ซึ่งเชิงก็ถือว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ Marquardt และ Reynolds (1994, 31-32) ยังได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็นฉันทามติขององค์การและสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงการกำหนดวิสัยทัศน์ จะผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการจัดการความรู้ เรียนรู้ร่วมกัน กล่าวคือริเริ่มและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennett และ O'Brien, 1994, 43) ที่พบว่า การจัดการความรู้ภายในองค์การ บุคลากรในองค์การจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุน ผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนา และช่วยให้ผู้ร่วมงานบูรณาการสิ่งที่พวกเขาต้องเรียนรู้ให้สามารถร่วมกันคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์

ที่คาดหวัง รวมทั้งใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยระบบการจัดการ และปัจจัยการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยความสามารถของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะว่า ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยระบบการจัดการ และปัจจัยความสามารถของบุคลากร จะทำให้สถานศึกษามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยการเสริมแรงและปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยเช่นกัน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลทางตรงและรวมต่ำที่สุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะว่า ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การเรียนการสอนและการวิจัยอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องมีระบบ

1.3 ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1.3.1 ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการ

เรียนรู้ในด้านปัจจัย คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3.2 ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านกระบวนการคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์การ และความเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเรียนรู้ขององค์การ คือ การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ การเป็นองค์การที่สืบเสาะหาความรู้และการเพิ่มขีดความสามารถในแลกเปลี่ยนการเรียนรู้การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของตนเองการสร้างความตระหนักในตนเองและการขยายขีดความสามารถความสามารถความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดผลที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง การขยายรูปแบบของการคิดที่ทันสมัยโดยได้รับการส่งเสริม และการเพิ่มแรงบันดาลใจให้มีอิสระในการคิด การที่องค์การขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์อนาคตขององค์การ การที่องค์การมีความเชี่ยวชาญในการสร้าง เรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้ และปรับแต่ง พฤติกรรมขององค์การเพื่อสะท้อนความรู้และความเข้าใจใหม่ ๆ เหล่านั้น

1.3.3 ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านผลผลิตคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผลที่ประเมินได้จากบุคคล กลุ่มคน และโรงเรียน เกี่ยวกับการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย คุณภาพและปริมาณของนวัตกรรม รางวัลและเกียรติคุณที่ได้รับ คุณภาพในการทำงาน และความเป็นผู้นำต่อการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์การ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยปัจจัยการจัดการความรู้ทั้ง 8 ปัจจัย หรืออาจนำรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ระดับเดียวกัน แต่เป็นภาคภูมิศาสตร์อื่น หรือสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือกลุ่มตัวอย่างต่างระดับ เช่น สถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ

2.2 ควรศึกษารูปแบบความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา และอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยการจัดการความรู้ให้ เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้นๆ

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันเพื่อจะได้ ทราบถึงปัจจัยการจัดการความรู้ในการพัฒนาองค์การ แห่งการเรียนรู้ ที่มีความเหมือนและความแตกต่างกัน และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสมต่อไป

2.4 ควรศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้จากปัจจัยที่เป็นจุดด้อยหรือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยของสถานศึกษาเช่น ปัจจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญเชิงทฤษฎีแต่ข้อค้นพบ ความสำคัญลดน้อยลงควรจะได้้นำปัจจัยดังกล่าวมาสร้าง เป็นรูปแบบแล้วทำการวิเคราะห์ได้มรูปแบบ วิเคราะห์โดย สร้างนำหน้าองค์ประกอบที่ถูกต้อง เพื่อนำผลการวิจัยไป ปรับใช้ให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.5 ควรศึกษาสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการ พัฒนาสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาให้สถาบัน การศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.6 ควรศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพใน การศึกษาการพัฒนาารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนที่ดีเด่น หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้าน ต่าง ๆ เพื่อจะได้ นำรูปแบบไปปรับใช้กับโรงเรียนอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ใน องค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์ สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการ วิจัยเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

วิโรจน์ สารรัตน์และอัญชลี สารรัตน์. (2545). ปัจจัยทาง การบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้: ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนา และการวิพากษ์.กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

สุกัน เทียนทอง. (2549). การสอนซ่อมเสริมโดยวิธี เพื่อนสอนเพื่อน : พี่สอนน้อง. วารสารวิชาการ, 1(มกราคม – มีนาคม), 1.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548). การศึกษาคือพลังอำนาจ แห่งชาติ. วารสารการศึกษาไทย, 7 (มกราคม - เมษายน), 15-20.

Bennett, J. K., and O' Brien, M. J. (1994). The Building Blocks of the Learning Organization. **Training**, 3(June 1994), 41-49.

Choi, Yong Suk. (2000). **An Empirical Study of Factors Affecting Successful Implementation of Knowledge Management**. Doctor of Philosophy Dissertation. Graduate Colledge, University of Nebraska.

Cronbach, Lee. L. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper Collins Publishers.

Duke, Daniel, L. (2004). **The Challenges of Educational Change**. Boston: Pearson/Allyn ana Bacon.

Gruber, H.G. (2000). **Does Organizational Culture Affect the Sharing of Knowledge? The Case of a Department in High-Technology**

- Company.** Master of Management Studies. Faculty Of Graduate Studies and Research Carleton University Ottawa, Ontario.
- Hoy, Wayne K., and Miskel, Cecil G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, And Practice.** McGraw – Hill.
- Hussain, Fareed, et al. (2004). Managing Knowledge Effectively. **Journal of Knowledge Management Practice**, (May). (Online). Available: <http://www.tlinc.com/articl66.htm>. Accessed: [10 October 2005].
- Joreskog, Karl G. and Sorbom. (1993). **LISREL 8 Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language.** Chicago : Scientific Software International.
- Kaiser, S.M. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning.** Ph.D. Dissertation, Louisiana State University.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York: IRWIN.
- Peyman, Akhavan and Others. (2005). Exploring Failure-Factors of Implementing Knowledge Management Systems in Organizations. **Journal of Knowledge Management Practice**, (May). (Online). Available: <http://www.tlinc.com/articl85.htm>. Accessed: [10 October 2005].
- Razik, T.A. and Swanson, A.D. (2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership.** (2nd ed.), New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.** New York: Currency Doubleday.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis.** (3rd ed.). New York: Haper and Row Publication.