

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4. เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1 สรุปผลการศึกษา

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง จึงขอนำเสนอข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1.1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้จากการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดสำคัญทั้งในส่วนที่เหมือนกัน และส่วนที่แตกต่างกัน ของนักวิชาการ นักการศึกษาหลาย ๆ ท่านนั้น โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สำคัญในส่วนที่เหมือนของนักวิชาการ 3 ท่านขึ้นไป พบว่า ในการคัดเลือกลักษณะองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย และ 165 ตัวบ่งชี้

5.1.2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการจัดการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิทางองค์การแห่งการเรียนรู้ 10 ท่าน เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุงองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ พบว่า ต้องปรับเปลี่ยน โดยเพิ่มและลดข้อความองค์ประกอบ

หลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ทำให้ได้ 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย และ 139 ตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความถูกต้อง และครอบคลุม เนื้อหาเชิงทฤษฎี จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยรวม พบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่ามากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) รองลงมาเป็น การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) และ การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) กับ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยรวม พบว่า องค์ประกอบหลักที่มีค่ามากที่สุด คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) รองลงมาเป็น การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) และการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ตามลำดับ ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ 18 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 127 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ 2) พันธกิจ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 3) ยุทธศาสตร์ มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 22 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การแสวงหาความรู้ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างความรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 3) การจัดเก็บความรู้ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ 4) การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 24 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Models) มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 2) การดำเนินการจัดการ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 2) บรรยากาศในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 3) การจูงใจ มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 25 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 2) โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ 3) ระบบองค์การ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 23 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology Application) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ 2) เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 17 ตัวบ่งชี้

5.1.3. ผลการวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ

1) ผลการวิเคราะห์โมเดลของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าแต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่ง การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคงเส้นคงวา ในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันขององค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับสูง(Consistency)

2) ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีขนาดของค่าน้ำหนักสูงกว่า .50 ทุกตัว แสดงว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายขององค์ประกอบอันดับหนึ่งของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้สูง

3) ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สูงกว่า .70 ทุกตัว แสดงว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีความแปรปรวนร่วมกันในการอธิบายขององค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้สูง

5.1.4. ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการคิดเชิงระบบ (ST) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ รองลงมา พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ การแสวงหาความรู้ รองลงมา คือ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการมีแบบแผนความคิด (MM) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ การดำเนินการจัดการ รองลงมา คือ การบริหารจัดการ

4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ บรรยากาศในการทำงาน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ และการจูงใจ ตามลำดับ

5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ ระบบองค์การ รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การ และ โครงสร้างองค์การ ตามลำดับ

6) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการใช้เทคโนโลยี (TA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ รองลงมา คือ ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการใช้งาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 6 องค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ การมีแบบแผนความคิด (MM) รองลงมา การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) การใช้เทคโนโลยี (TA) และการคิดเชิงระบบ (ST) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการวัดขององค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้นครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่สำคัญ ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้รวมองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ มีการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีขององค์ประกอบย่อยด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานมากที่สุด คือ องค์ประกอบย่อยด้านยุทธศาสตร์และการดำเนินการจัดการ และค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบย่อยด้านการจัดเก็บความรู้และการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก เป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่บ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้สรุปได้ว่า องค์ประกอบทุกองค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ เนื่องจากทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5.2.2 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการนำตัวบ่งชี้ไปประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ขอบข่ายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการคิดเชิงระบบ (ST) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการคิดเชิงระบบ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (Vision) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน (Vision2) องค์ประกอบด้านพันธกิจ (Missio) โดยมี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้ (Missi3) องค์ประกอบด้านยุทธศาสตร์ (Strate) โดยมิต้าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strate6) ซึ่งสอดคล้องกับ Kaiser (2000, p.47) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การ ได้กล่าวถึง พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง เป้าหมายที่องค์การกำหนดและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จเกินกว่าวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบหรือการคิดเชิงระบบคือ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ยอมรับและกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงานสามารถให้หน่วยงานจากภายนอกองค์การตรวจสอบได้ และการเสริมสร้างองค์ความรู้และมีการเผยแพร่ชี้แจงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

2) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการเป็นบุคคลรอบรู้ องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ (Pursui) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน (Pursui5) องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ (Creati) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (Creati3) องค์ประกอบด้านการจัดเก็บความรู้ (Store) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน (Store2) และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดยุ่เพื่อให้บุคลากรในองค์การเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ (Store3) องค์ประกอบด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ (Transf) โดยมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์การ (Transf4) ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt (1996, p.153) ได้สนับสนุนว่า ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยี หรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้และความชำนาญทั้งสิ้นพนักงานต้องการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งยังได้สรุปว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหาร (food) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรู้ได้รับการจัดการ โดยการใช้ประโยชน์และประยุกต์ใช้ความรู้จากการได้รับความรู้ (acquired) สร้างองค์ความรู้ (created) จัดเก็บความรู้ (stored) และถ่ายโอนความรู้ (transferred)

3) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในตัวบ่งชี้ของโมเดลการมีแบบแผนความคิด (MM) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการมีแบบแผนความคิด องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ (Manage) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสานผลประโยชน์ขององค์การ (Manage3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการจัดการ (Action) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางาน (Action5) ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547, น.55-59) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ คือ การจัดระบบธุรการ การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงาน และการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย มาลี สืบกระแสน (2552, น.82-84) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไปจัดทำแผนพัฒนางานขององค์การใน

อนาคต มีการกำกับติดตามการดำเนินงานการวางระบบและกลไกการนิเทศและติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาระบบและกลไกการประเมินคุณภาพภายในองค์กร มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ มีการนำข้อเสนอแนะของผู้บริการมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ และรายงานผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (Leader) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงาน (Leader3) องค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำงาน (Enviro) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานสู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม (Enviro8) องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Solici) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Solici1) กับ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Solici5) ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990, p.3,55) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่า ช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกในทีมแต่ละคนเกิดการเรียนรู้ และเติบโตไปพร้อม ๆ กัน

5) การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการปรับเปลี่ยนองค์กร (OT) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบปรับเปลี่ยนองค์กร องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร (Corpor) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก (Corpor5) กับสนับสนุนให้บุคลากรมี

ปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน (Corpor6) เนื่องจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบโครงสร้างองค์การ (Struct) ตัวบ่งชี้ Struct3 มีค่า Factor Loading = 0.27 ซึ่งน้อยกว่า 0.30 ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดตัวบ่งชี้ Struct3 ทิ้ง และได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ (Struct) โดยมีความน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีความน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจน (Struct1) กับ มีการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Struct6) องค์ประกอบด้านระบบองค์การ (Enterp) โดยมีความน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีความน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีกับทุกหน่วยงาน (Enterp1) ซึ่งสอดคล้องกับ Kaiser (2000, p.47) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร จึงได้ศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง วิธีการประเพณี ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของการจัดหน้าที่ และบุคคลเข้าสู่ระดับของความรับผิดชอบ การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิก สายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์กันภายในหน่วยงาน ระบบองค์การ (Organizational Systems) หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีมาตรฐานด้านนโยบายและการมีกลไกที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก Kaiser (2000, pp.205-208) ได้ระบุว่าระบบองค์การไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยอื่นๆ แต่จำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนในด้านการบริหารบุคคล ข้อมูลสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร เพื่อการที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

6) การใช้เทคโนโลยี (technology application)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการใช้เทคโนโลยี (TA) พบว่าเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ (Inform) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (Inform2) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ (Learn) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน (Learn1) องค์ประกอบด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Elect) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Elect3) ซึ่งสอดคล้องกับ Quinine (1996, p.147) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร การใช้ความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยี เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ซึ่งองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยีเพื่อที่สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญมาก สำหรับโลกในยุคนี้ เพราะหากองค์กรใดก็ตามมีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะได้เปรียบสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นได้ Marquardt (1996, pp.174-178) กล่าวถึงความต้องการและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ดี องค์การที่ยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ความสามารถในการใช้ การเก็บ และการถ่ายทอดความรู้ ถ้าความรู้ คือ อาหารขององค์กร แต่เทคโนโลยีเป็นระบบย่อยอาหารที่สำคัญที่ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพการเรียนรู้ในองค์กร ศูนย์การเรียนรู้กับเทคโนโลยีจะส่งเสริมการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและกลุ่มสมาชิก ดังนั้น องค์กรต้องการแนะนำการปฏิบัติการที่สนับสนุนระบบต่าง ๆ ระบบสารสนเทศจะส่งผลไปยังสมาชิกในด้านการอธิบาย การจำกัดความ การบรรยาย การแสดงกิจกรรม ฝึกปฏิบัติการ ประเมินผล การส่งผลข้อมูลย้อนกลับ และแหล่งข้อมูลสารสนเทศอื่น ๆ และยังเสนอ ระบบย่อยด้านเทคโนโลยีใน 3 มิติ ที่เกี่ยวข้องกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

7) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 6 องค์ประกอบหลัก พบว่า คำสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ การมีแบบแผนความคิด (MM) รองลงมาการปรับเปลี่ยนองค์กร (OT) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) การใช้เทคโนโลยี (TA) และการคิดเชิงระบบ (ST) ตามลำดับ แสดงว่า องค์ประกอบของโมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือองค์ประกอบ

เชิงยืนยันมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี นั่นคือ องค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น ซึ่งมีความแตกต่างกับคันสนีย์ จะสุวรรณ (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลปรากฏว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ประกอบด้านองค์การ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) องค์ประกอบด้านบุคลากร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ เจตคติและการทำงานของบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 3) องค์ประกอบด้านผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีบทบาทเป็นเพื่อนร่วมงาน และ ผู้นำที่มีหน้าที่เป็นผู้จัดการ

5.3.3 ผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการสนทนากลุ่มเพื่อหาความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้ผู้วิจัยกลับมาทบทวนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ใหม่ตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 79 ตัวบ่งชี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 21 ตัวบ่งชี้
1.1 วิสัยทัศน์	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
1.2 พันธกิจ	มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
1.3 ยุทธศาสตร์	มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้
2.1 การแสวงหาความรู้	มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
2.2 การสร้างความรู้	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
2.3 การจัดเก็บความรู้	มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้
2.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์	มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)	มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้
3.1 การบริหารจัดการ	มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
3.2 การดำเนินการจัดการ	มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 18 ตัวบ่งชี้
 - 4.1 ภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
 - 4.2 บรรยากาศในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้
 - 4.3 การจูงใจ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้
5. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 9 ตัวบ่งชี้
 - 5.1 วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้
 - 5.2 โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้
6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ 14 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 79 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ 2) พันธกิจ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 3) ยุทธศาสตร์ มี ตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การแสวงหาความรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างความรู้ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ 3) การจัดเก็บความรู้ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Models) มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 2) การดำเนินการจัดการ มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก ที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 2) บรรยากาศในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 3) การจูงใจ มี ตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 18 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 2) โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology Application) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 79 ตัวบ่งชี้ จึงขอเสนอแนะว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ อาจมากเกินไปสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทของหน่วยงานของท่านในการที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้โดยการนำไปใช้เป็นบางตัวที่ต้องตรวจสอบก็ได้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏรวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ มีดังนี้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถใช้รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการตรวจสอบการบริหารการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการจัดการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา
4. เป็นการส่งเสริมให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการแพร่กระจายในองค์กรอื่นมากขึ้น
5. หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาอื่น ๆ อาจจะนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการดำเนินงานได้
6. สามารถเลือกนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลงาน (Performance) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และนำไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการภายใต้ขอบเขตที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งต่อไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ควรมีการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่อยู่นอกเหนือจาก 6 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเป็นการขยายแนวคิดให้มีความครอบคลุมมากกว่านี้
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบติดตามได้ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเอง และควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม

3. นักวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม นักวิจัยสามารถนำตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการวิจัยของตนเองได้ เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ถูกพัฒนาให้มีคุณภาพและได้รับการยืนยันด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง