

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย 4 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประการที่สอง เพื่อศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประการที่สาม เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประการที่สี่ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการวิจัย เป็นการศึกษาคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน คือ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) ด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) ด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี (TEC_APP) จากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและพัฒนากลอบแนวคิดของการวิจัยในรูปโมเดลลิสเรล หรือโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL or Linear Structural Relationship Model) แบบมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) ในลักษณะของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ซึ่งเป็นตัวแปรชนิดองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการบริหารจัดการความรู้ และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็น

ตัวแปรชนิดองค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง โดยองค์ประกอบในแต่ละด้านดังกล่าวสร้างขึ้นจากกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) 5 กลุ่ม รวม 50 ตัวแปร ส่วนตัวแปรเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากร (FIV_DIS) นั้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1997) ที่กล่าวถึงวินัย 5 ประการของบุคลากรในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ความรอบรู้แห่งตน (PER_MAS) แบบแผนความคิดอ่าน (MEN_MOD) วิสัยทัศน์ร่วม (SHA_VIS) การเรียนรู้ของทีม (TEA_LEA) และการคิดอย่างเป็นระบบ (SYS_THI) ซึ่งตัวแปร 5 ตัวนี้ จัดเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในการวิเคราะห์ถดถอย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 32,489 แห่ง สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 200 แห่ง จาก 12 เขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยทั้ง 4 ภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เริ่มจากการสุ่มเลือกโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นโรงเรียนตัวอย่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 15 ถึง 17 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และในแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูแกนนำการจัดการความรู้ในโรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวนรวม 1,000 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามกรอบ

แนวคิดของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผู้บริหารโรงเรียนและครูแกนนำการจัดการความรู้ในโรงเรียน ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ และส่วนที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากร ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวครอบคลุมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการบริหารจัดการความรู้ และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี รวม 50 ตัวแปรย่อย และกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากร คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ รวม 5 ตัวแปร ซึ่งตัวแปรดังกล่าวนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครูแกนนำการจัดการความรู้ในโรงเรียน โดยเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งมีความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) จำแนกตามคุณลักษณะที่มุ่งวัด มีค่าเท่ากับ .95 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นหลัก ประกอบกับการใช้เครือข่าย และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจึงนำไปกำหนดรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและสถิติวิเคราะห์ประเภทต่างๆ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงบรรยายเพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง การวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) การวิเคราะห์เพื่อสร้างตัวแปรใหม่ในรูปแบบคะแนนองค์ประกอบใช้หลักการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principal Component Analysis) สำหรับสถิติวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล และตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากร การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.51 for Windows และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการ ของบุคลากร โดยใช้โปรแกรม SPSS 13.0 for Windows

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่ (60.5 %) เป็นเพศ หญิง และเมื่อพิจารณาแยกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (80.8 %) มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีน้อยมาก (3.6 %) สำหรับวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ (98.5 %) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกนั้นจบการศึกษาในระดับ ประกาศนียบัตรบัณฑิต (0.9 %) และต่ำกว่าปริญญาตรี (0.6 %) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาใน ด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ (60.5 %) ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง รองลงมา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ (22.5 %) และโรงเรียนขนาดเล็ก (17.0 %) ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์ ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดการความรู้ พบว่า ส่วนใหญ่ (34.1 %) มีประสบการณ์ 1 – 2 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ 2 – 3 ปี (26.5 %) มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี (22.4 %) และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี (17.0 %)

2. คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในด้านต่างๆ

2.1 คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตรแห่ง การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกข้อ โดยคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับบุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และการเรียนรู้ภายในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ความสามารถในการคิดและ การปฏิบัติที่เป็นระบบของบุคลากร ($\bar{X} = 3.96$) ประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.93$) และการรวบรวม จัดเก็บ สร้างสรรค์ และถ่ายโอนข้อมูลความรู้ที่ต่อเนื่องเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

2.2 คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งกันและกันภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$) การวิเคราะห์ไตร่ตรองถึงการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนาดตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ($\bar{X} = 4.20$) และการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาศึกษาความเป็นไปได้และ การวางแผนในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

2.3 คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเสริมอำนาจบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจ บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเสริมอำนาจบุคคลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ การกระจายอำนาจและมอบอำนาจแก่ บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.21$) การแสวงหาข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.14$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยให้อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.13$) การมีบรรยากาศที่สนับสนุนและสร้างความตระหนักใน การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.11$) บทบาทของผู้บริหารในการเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเรียนรู้และสร้างความรู้ และการทำงานร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหของบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$) และการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

2.4 คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการความรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหาร จัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการความรู้อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับการคิดอย่างสร้างสรรค์ การสร้างและทดลองใช้นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.86$) การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับบุคคล และองค์กรทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.83$) การมีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.78$) การติดตามความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) การจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อนำเสนอ สาธิตและทดลองนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.69$) การกำหนดกลยุทธ์ และพัฒนาเครื่องมือสำหรับแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ($\bar{X} = 3.67$) การพัฒนาระบบและ โครงสร้างของข้อมูลความรู้ที่จำเป็นภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.64$) และการจัดตั้งทีมประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

2.5 คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับใช้เทคโนโลยี

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ที่ประเมินอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับประสิทธิภาพของเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงข้อมูลความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ การมีฐานข้อมูลความรู้ในระบบคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำเสนอประสมัลติมีเดียมาเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) การใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) การจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.64$) การมีระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.62$) การเรียนรู้แบบทันทีที่ต้องการ (Just in Time) ซึ่งประสมประสานการเรียนรู้ และ การปฏิบัติจริงในคราวเดียวกัน ($\bar{X} = 3.61$) และ การใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

2.6 คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมทุกด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ($\bar{X} = 4.09$) ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการบริหารจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.75$) และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

3. วินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนด้านต่างๆ

3.1 วินัย 5 ประการของบุคลากรด้านความรู้แห่งตน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการของบุคลากร ด้านความรู้แห่งตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมิน วินัย 5 ประการของบุคลากร ด้านความรู้แห่งตนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยวินัย 5 ประการของ บุคลากรเกี่ยวกับการเลือกวิธีการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.48$) การกำหนดแนวทางพัฒนา ตนเองตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.47$) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำสิ่งที่คาดหวังให้เป็นผล ($\bar{X} = 4.45$) การกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) และความกระตือรือร้นที่จะ ค้นคว้าความรู้จากแหล่งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) ตามลำดับ

3.2 วินัย 5 ประการของบุคลากรด้านแบบแผนความคิดอ่าน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการของบุคลากร ด้านแบบแผนความคิด อ่านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินวินัย 5 ประการของบุคลากร ด้านแบบแผนความคิดอ่านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยวินัย 5 ประการของบุคลากรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ การวางแผนจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และจัดแบ่งเวลาอย่าง เหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$) การทบทวนความรู้ที่ได้ทั้งก่อนและหลังการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) การวางแผน การทำงานโดยไม่ให้งานค้างคั่ง ($\bar{X} = 4.08$) การให้คำแนะนำวิธีการคิดหรือขั้นตอนการทำงาน ใหม่ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$) และการร่วมมืออภิปรายเรื่องงานที่ทำกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ

3.3 วินัย 5 ประการของบุคลากรด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการของบุคลากร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการของบุคลากร ด้านวิสัยทัศน์ร่วมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานที่ประเมินอยู่ในระดับมาก โดยวินัย 5 ประการของบุคลากรเกี่ยวกับความเต็มใจในการประกอบอาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา คือ ความรู้สึกยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.66$) ความความภูมิใจและความรักในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.65$) การมีทัศนคติทางบวกต่อวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.63$) ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$) การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.56$) การยอมรับข้อผิดพลาดไม่ปิดบังและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.52$) และความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

3.4 วินัย 5 ประการของบุคลากรด้านการเรียนรู้ของทีม

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการด้านการเรียนรู้ของทีมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสามารถในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยวินัย 5 ประการของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ การยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$) การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.46$) ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.42$) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.42$) การสนทนากับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.41$) การมีความยืดหยุ่นในความคิด และยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.40$) การเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$) และการติดต่อประสานงานร่วมกับทีมงานภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

3.5 วินัย 5 ประการของบุคลากรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยวินัย 5 ประการของบุคลากรเกี่ยวกับ

การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 4.37$) การจัดลำดับขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$) การให้ความสำคัญต่องานของตนเองที่ส่งผลให้งานส่วนรวมสำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่องานส่วนรวมยังไม่เสร็จ ($\bar{X} = 4.31$) และความสามารถในการเขียนแผนภูมิความคิด (Mind Map) เพื่ออธิบายความคิดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

3.6 วินัย 5 ประการของบุคลากรโดยรวมทุกด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินวินัย 5 ประการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะวินัย 5 ประการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นวินัย 5 ประการด้านวิสัยทัศน์ร่วมที่ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม ($\bar{X} = 4.42$) ด้านความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$) และด้านแบบแผนความคิดอ่านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

4. ผลการสำรวจและระบุองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS 13.0 for Windows พบว่า ตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มีจำนวน 34 ตัวแปร ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 4 ตัวแปร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ จำนวน 4 ตัวแปร ด้านการเสริมอำนาจบุคคล จำนวน 9 ตัวแปร ด้านการบริหารจัดการความรู้ จำนวน 9 ตัวแปร และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี จำนวน 8 ตัวแปร โดยองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบนี้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ประมาณร้อยละ 61.19



5. ผลการตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.51 for Windows พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดของการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ ($\chi^2 = 241.04$, $df = 210$) ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นมากกว่า .05 และมีค่าเป็น 0.07 นั่นคือค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI = 0.97) มีค่าเข้าใกล้ 1 รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (root mean squared residual: RMR = 0.02) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดล พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 34 ตัวนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและสามารถบ่งบอกถึงคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ โดยตัวแปรดังกล่าวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .27 ถึง .67 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 10 อันดับแรก ได้แก่ การจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร (TA_2) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม (TA_3) การใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร (TA_4) การจัดตั้งทีมประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน (KM_3) การเรียนรู้แบบทันทีที่ต้องการ (Just in Time) ซึ่งประสมประสานการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานจริงในคราวเดียวกัน (TA_5) การกำหนดกลยุทธ์และพัฒนาเครื่องมือสำหรับแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร (KM_7) ประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการ (LD_2) การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเรียนรู้และสร้างความรู้ (PE_8) การทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหของบุคลากร (PE_4) และการพัฒนาระบบและโครงสร้างของข้อมูลความรู้ที่จำเป็นภายในองค์กร (KM_5) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรองค์ประกอบด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเสริมอำนาจบุคคล ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการคิดและการปฏิบัติที่เป็นระบบของบุคลากร (LD_4) และเมื่อพิจารณารายละเอียดของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สรุปผลได้ดังนี้

5.1 องค์ประกอบด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรวบรวม จัดเก็บ สร้างสรรค์ และถ่ายโอนข้อมูลความรู้ที่ต่อเนื่องเป็นระบบ (LD_1) และประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการ (LD_2) บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้ภายในกลุ่ม (LD_3) และความสามารถในการคิดและการปฏิบัติที่เป็นระบบของบุคลากร (LD_4)

5.2 องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์หาคำตอบการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาศึกษาความเป็นไปได้ และการวางแผนในอนาคต (OT_2) การวิเคราะห์ให้ตรงตรงถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร (OT_1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร (OT_3) และการรับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งกันและกันภายในองค์กร (OT_4)

5.3 องค์ประกอบด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเรียนรู้และสร้างความรู้ (PE_8) การทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหาของบุคลากร (PE_4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยให้อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง (PE_3) บทบาทของผู้บริหารในการเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร (PE_2) และการแสวงหาข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (PE_9) การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรโดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน (PE_6) การมีบรรยากาศที่สนับสนุนและสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ (PE_7) การกระจายอำนาจและมอบอำนาจแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (PE_1) และการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร (PE_5)

5.4 องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดตั้งทีมประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน (KM_3) การกำหนดกลยุทธ์ และพัฒนาเครื่องมือสำหรับแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร (KM_7) การพัฒนาระบบและโครงสร้างของข้อมูลความรู้ที่จำเป็นภายในองค์กร (KM_5) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (KM_9) การจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อนำเสนอ สาธิตและทดลองนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ (KM_4) บุคลากรมีทักษะเกี่ยวกับการคิด

อย่างสร้างสรรค์ การสร้างและทดลองใช้นวัตกรรม (KM_6) การมีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (KM_1) และการติดตามความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร (KM_8) และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับบุคคล และองค์กรทางวิชาชีพ (KM_2)

5.5 องค์ประกอบด้านการปรับใช้เทคโนโลยี (TEC_APP) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร (TA_1) การจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร (TA_2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม (TA_3) การใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร (TA_4) การเรียนรู้แบบทันทีที่ต้องการ (Just in Time) ซึ่งประสมประสานการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงในคราวเดียวกัน (TA_5) การนำสื่อประสมมัลติมีเดียมาเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร (TA_6) การมีฐานข้อมูลความรู้ในระบบคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ (TA_7) และประสิทธิภาพของเทคโนโลยีเพื่อการเข้าถึงข้อมูลความรู้ (TA_8)

5.6 องค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) ด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) ด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี (TEC_APP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) ทุกด้าน แสดงว่าองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นตัวแปรที่บ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการบ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการปรับใช้เทคโนโลยี (TEC_APP) องค์ประกอบด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) องค์ประกอบด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) และองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) ตามลำดับ องค์ประกอบแต่ละด้านดังกล่าวมีความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ประมาณร้อยละ 66 23 67 82 และ 69 ตามลำดับ และองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .39 ถึง .90 แสดงว่าคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านนั้น

เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มิได้แยกกันอย่างเป็นอิสระ นั่นคือ คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านใดด้านหนึ่งจะส่งผลต่อคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านอื่นๆ ด้วย

6. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ตัวแปรเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากรโดยรวม และแยกในแต่ละด้านเป็นตัวแปรตาม รวม 6 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีนัยสำคัญ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากร โดยรวมทุกด้าน (FIV_DIS) ด้านความรอบรู้แห่งตน (PER_MAS) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (MEN_MOD) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (SHA_VIS) ด้านการเรียนรู้ของทีม (TEA_LEA) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (SYS_THI) ได้ประมาณร้อยละ 47.0, 44.0, 36.0, 29.0, 27.0 และ 30.0 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.68, 0.66, 0.59, 0.54, 0.52 และ 0.54 ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากรแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) สรุปได้ดังนี้

6.1 ตัวแปรที่มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรโดยรวม (FIV_DIS) มี 4 ตัวแปรเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .409 รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .182 ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .130 และด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยน้อยที่สุด เท่ากับ .129 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวดังกล่าวมีผลในทางบวก

6.2 ตัวแปรที่มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรด้านความรอบรู้แห่งตน (PER_MAS) มี 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .420 รองลงมา คือ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .210 และด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยน้อยที่สุด เท่ากับ .185 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวดังกล่าวมีผลในทางบวก

6.3 ตัวแปรที่มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรด้านแบบแผนความคิดอ่าน (MEN_MOD) มี 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .360 รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .207 และด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยน้อยที่สุด เท่ากับ .167 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวดังกล่าวมีผลในทางบวก

6.4 ตัวแปรที่มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรด้านวิสัยทัศน์ร่วม (SHA_VIS) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .350 และด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .280 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีผลในทางบวก

6.5 ตัวแปรที่มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรด้านการเรียนรู้ของทีม (TEA_LEA) มี 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .343 รองลงมา คือ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล (PEA_EMP) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .160 และด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยน้อยที่สุด เท่ากับ .120 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทุกตัวดังกล่าวมีผลในทางบวก

6.6 ปัจจัยที่มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (SYS_THI) มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (ORG_TRA) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .363 รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการความรู้ (KNO_MAN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .263 ด้านการปรับใช้เทคโนโลยี (TEC_APP) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.140 และด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ (LEA_DYN) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยน้อยที่สุด เท่ากับ .124 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีผลในทางบวก ยกเว้นด้านการปรับใช้เทคโนโลยีที่มีผลในทางลบ

อภิปรายผลการวิจัย

ในภาพรวมผลการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจเกิดบางประการจากข้อค้นพบของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยพิจารณานำเสนอใน 4 ประเด็นหลัก คือ

1. ผลการศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประวดี ขุนทวี (2548) และโฆษิต เสดะจิต (2548) เกี่ยวกับลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบว่า โรงเรียนมีลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ชูลิพร เอี่ยมอำนาญ (2548) ที่พบว่า ความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และมานิดา ลือสาวยวงศ์ (2551) ที่พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์การ การเพิ่มอำนาจบุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมากเช่นกัน การที่ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นนี้ เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้จะเป็นผู้นำคณะครูในด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ การทำวิจัยในห้องเรียน ตลอดจนการประชุมสัมมนาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน และหลังจากที่ครูได้รับความรู้แล้วก็จะมีการจัดการอบรมให้กับเพื่อนครู โดยเฉพาะในโรงเรียนใกล้เคียงของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนจากการที่โรงเรียนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยร่วมมือกับคณะศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำขึ้น ทำให้บุคลากรของโรงเรียนได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ในระหว่างกิจกรรมการอบรมสัมมนายังเปิดโอกาสให้ครูได้ซักถามข้อสงสัย หรือนำประสบการณ์จากการทำงานมาพูดคุยอภิปรายร่วมกัน ทั้งข้อผิดพลาดจากการทำงาน ในส่วนนี้จะทำให้เพื่อนครูระมัดระวัง และสามารถป้องกัน ไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำอีก และในส่วนผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ก็จะเป็นข้อมูลสำหรับเพื่อนครูไว้ใช้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้ต่อไป ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกันและการสนทนาพูดคุยกันของระหว่างบุคลากรในโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เช่นกัน และนอกจากโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้จะเป็นองค์การที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ รวมถึงบุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอแล้ว ประเด็นที่น่าสนใจ คือ การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์เฉพาะทางและตรงตามหน้าที่ของแต่ละคน การสร้างและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนร่วมกัน เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาทางด้านการจัดการศึกษาและเทคโนโลยีด้านต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลถึงคุณภาพโรงเรียนโดยรวม ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้พัฒนาความรู้อย่างเต็มที่ และผู้ปกครองก็มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน

2. ผลการศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วินัย 5 ประการของบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมานิดา ลือสายวงศ์ (2551) วารินทร์ เสมาล้อม (2551) ชีวพร เกรือใจวัง (2550) ตติยา ม่วงมิ่งสุข (2550) พิชญ์วาริ ใจดี (2550) กรรวิภา โสรจจะวงศ์ (2549) ทศนีย์ อวรัญ (2549) ประนอม บัวเฟื่อน (2549) รัชนิกร คารกมาศ (2549) อุสาห์ เจียมจันทร์ (2549) ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง (2548) ณรงค์ หล้าวงศา (2548) ทิพย์วรรณ รอดคุ้ม (2548) และปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) เกี่ยวกับวินัย 5 ประการของบุคลากรที่ต่างก็พบว่า วินัย 5 ประการของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นนี้ เพราะว่า วินัย 5 ประการดังกล่าว เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และค่านิยมเกี่ยวกับการเรียนรู้ อันมีพื้นฐานมาจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหรือสร้างภาพในอนาคตที่ปรารถนาร่วมกัน ซึ่งเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างภายในองค์การ การที่บุคลากรมีมุมมองร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นเป็นไปในแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ประกอบกับการยอมรับนโยบายและแผนงานของโรงเรียนที่บุคลากรร่วมกันกำหนดขึ้น มีการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและมีความสามัคคีร่วมมือกัน ทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเกิดเป็นผลผลสำเร็จได้ และอีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจาก บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้เป็นผู้ที่รู้จักคิดแบบหลากหลายวิธี สำหรับใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน รวมไปถึงมีวิธีสร้างแบบแผนความคิดอ่านที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มีการใช้ความคิดพลาดเป็นบทเรียนในการพัฒนาตนเอง มีการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในโรงเรียน บุคลากรได้รับโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านใหม่ ๆ ของตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาไปในแนวทางของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการที่โรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยอาศัยฐานความรู้ที่มีอยู่ อีกทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทำให้ความรู้ที่ได้มาเป็นความรู้ที่มีคุณค่า

และเป็นที่ยอมรับเนื่องจากเป็นความรู้ที่มาจากการระดมสมองของบุคลากรทุกคน และเมื่อมีการนำความรู้ไปถ่ายทอดไปยังบุคลากรอื่นๆ ภายในโรงเรียน ก็เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้นด้วย ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการที่บุคลากรในโรงเรียนต้นแบบการจัดการความรู้มีความตระหนักและฝึกฝนตนเอง เสริมสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ทำให้บุคลากรและโรงเรียนสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรนี้เองถือหัวใจสำคัญของวินัยที่ช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

3. ผลการตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดของการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผลการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการปรับใช้เทคโนโลยี องค์ประกอบด้านการเสริมอำนาจบุคคล องค์ประกอบด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ และเป็นไปตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (2002: 33 –34) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะคนมีความสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยเหตุผลที่ว่า คนมีศักยภาพและความสามารถที่จะเรียนรู้ คนเป็นผู้จัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) และ สุพัตรา จันทรเทียม (2543) เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt ผลจากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่องค์ประกอบด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในเชิงบวก สภาพแวดล้อมภายในองค์การของกลุ่มตัวอย่างมีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสนับสนุนในด้านการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเต็มที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำพาบุคลากรและองค์การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ จักริน ดิวเถาว์ และคณะ (2546) ที่ได้ทำการประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 ปัจจัย คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์การ โครงสร้างองค์การ การจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องและครบถ้วน บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์การ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ เพชรใหม่ (2547) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การสร้างและการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมองค์การ การมอบหมายอำนาจ โครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสม และเทคโนโลยี ที่นำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์การ และการศึกษาของ ปวีณ พิมพ์สุวรรณ และคณะ (2547) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ระดับบุคคล เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของพนักงาน ได้แก่ เทคนิคและวิธีการที่ใช้ สนับสนุนการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีมและเครือข่าย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศขององค์การ ให้มีความเหมาะสม การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะในปัจจุบัน โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีการตื่นตัวกับการปฏิรูปการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพ และการประเมิน จากองค์การภายนอก ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง บุคลากร แต่ละคนสามารถระบุปัญหาอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล สามารถแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหา การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา มีการจัดกิจกรรมประชุม อภิปราย เสนอผลงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนบุคลากรอาจได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาวิธีสอนใหม่ๆ มาเผยแพร่ซึ่งกันและกัน ถ้าคิดริเริ่มทดลองแนวการสอน ใหม่ๆ จึงทำให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและทีมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรขององค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่ง การเรียนรู้ในแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($P < .001$) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 34 ตัวนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและสามารถบ่งบอกถึงคุณลักษณะองค์การแห่ง การเรียนรู้ได้ โดยตัวแปรมีผลต่อคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด 10 อันดับแรก ได้แก่ การจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร รองลงมา คือ การใช้ เทคโนโลยีเพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์การ การจัดตั้งทีมประสานงานระหว่าง กลุ่มต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน การเรียนรู้แบบทันทีที่ต้องการ (Just in Time)

ซึ่งประสมประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติจริงในคราวเดียวกัน การกำหนดกลยุทธ์ และพัฒนาเครื่องมือสำหรับแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการ การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรเรียนรู้และสร้างความรู้ การทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้และแก้ปัญหของบุคลากร และการพัฒนาระบบและโครงสร้างของข้อมูลความรู้ที่จำเป็นภายในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรองค์ประกอบด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการเสริมอำนาจบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิโรจน์ สารัตนะ (2545) Choi (2000) Bennett and O'Brien (1994) Marquardt and Reynolds (1994) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูและทีมงานเครือข่าย การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พงษ์ สะเพียรชัย (2546) ที่ว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นส่วนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สุกัน เทียนทอง (2549) ที่กล่าวว่า โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โลกยุคใหม่นั้นการแข่งขันขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถของคนในชาติ โดยเฉพาะเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Economy) ดังนั้น จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้เพื่อที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญความท้าทายจากกระแสโลก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กรและความเข้าใจเทคโนโลยีเป็นศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การค้นพบ การสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับปัจจุบัน เพราะองค์การใดที่มีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะทำให้สามารถก้าวล้ำหน้ากว่าองค์การอื่น และแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543) ที่เสนอแนะว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากใช้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ดังที่ กรมวิชาการ (2545) กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรงต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะบริบททางการศึกษาของไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาและในปัจจุบันกำลังมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สอง และการยึดถือหลักการพัฒนาทั้งระบบ หรือแบบเป็นองค์รวม (Holistic) ดังนั้น ไม่ใช่เฉพาะตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้เท่านั้นที่ได้รับการพัฒนา แต่คุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการต่างๆ ก็ได้รับการพัฒนาจากการมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ อาจเนื่องจากในยุคปัจจุบันซึ่งสังคมไทยได้รับอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้พัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลให้โรงเรียนมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตัวเองในแนวทางมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

4. ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณในการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากร โดยรวม พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเสริมอำนาจบุคคล มีผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในทางบวก นั่นคือ การที่โรงเรียนมีคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเสริมอำนาจบุคคลมาก จะส่งผลให้วินัย 5 ประการโดยรวมของบุคลากรสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ และเป็นไปในทิศทางสอดคล้องกับการศึกษาของ มานิดา ลือสายวงศ์ (2551) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจบุคคล การจัดการความรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวสนับสนุนว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ โดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้บุคคลมีความชำนาญในระดับพิเศษ ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นเอกบุคคลและเป็นทีม ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt

(1996) ที่กล่าวว่า ความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Brandt (2007) ที่ให้ทัศนะว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลเรียนรู้เมื่อได้รับการจูงใจ องค์กรเรียนรู้เมื่อมีเหตุการณ์สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ควรมีวัสดุอุปกรณ์ หรือหลักจิตวิทยาการสนับสนุนควรมีโครงสร้างที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์กร และยังสอดคล้องกับ Marquardt (1996) ที่เสนอว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะการสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) คือ การสร้างการเรียนรู้ในทุกภาคส่วนขององค์กร การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากสภาพปัจจุบันการดำเนินงานด้านการจัดการในสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน โดยตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องจัดระบบงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านธุรการ ด้านบุคลากร รวมทั้งการจัดหาทรัพยากรต่างๆ มาสนับสนุนการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรมีหน้าที่ร่วมกันในการจัดการด้านการวางแผน การจัดงบประมาณ การจัดโครงสร้างการสื่อสาร การมอบอำนาจ การให้รางวัล และดูแลควบคุมการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ตามหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ดังนั้น ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่โรงเรียนจะต้องพัฒนา เพื่อมุ่งไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน

เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนขององค์กร ด้านการเสริมอำนาจบุคคล และด้านการบริหารจัดการความรู้ ยังมีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการของบุคลากรด้านต่างๆ ซึ่งมีผลทางบวกและมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ และเป็นไปตามแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรสร้างการเรียนรู้ในทุกหน่วยปฏิบัติ และทุกกิจกรรมขององค์กร และแนวคิดของ Desimone Werner และ Harris (2002) กล่าวว่า การที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น สมาชิกในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์กรให้มากที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kerka (1995) ที่กล่าวว่า สถาบันการศึกษาที่จะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ Wallace Engel และ Mooney (1997) ที่แสดงทัศนะว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเข้าใจถึงภาระและความรับผิดชอบ ที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ โดยแต่ละบุคคลจะตระหนักดีว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีม ที่จะยกระดับความสำเร็จของนักเรียน บุคลากรและชุมชน ทั้งนี้การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้นย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ดังนั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญกับการให้บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการสนับสนุนส่งเสริมรวมทั้งให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพราะหากบุคคลประสบความสำเร็จก็หมายถึงความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับที่ วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์ (2543) กล่าวว่า ในการพิจารณาสาระสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรพิจารณามององค์การว่าเป็นระบบที่มีการเรียนรู้ ทุกส่วนทุกฝ่ายขององค์การไม่ว่าจะเป็นในรูปของกระบวนการหรือโครงสร้าง ต้องทำหน้าที่ในการแสวงหา แบ่งปัน และใช้ความรู้ การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะเนื่องมาจากโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องปฏิรูปการศึกษา อาทิเช่น ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ ปฏิรูประบบการเรียนการสอนปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตร รวมทั้งโรงเรียนจะต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สิ่งเหล่านี้ทำให้โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษา โรงเรียนแต่ละแห่งมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย วิเคราะห์โอกาส และวิเคราะห์อุปสรรคเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน

ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีที่มีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการของบุคลากรในทางลบนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูง ทั้งคุณวุฒิและประสบการณ์การทำงาน แต่มักจะขาดการส่งเสริมและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหาร โรงเรียน ดังเห็นได้จากผลการวิจัยของ เฉลิม มณีสถิต (2547) เกี่ยวกับการประเมินศักยภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: กรมกำลังพลทหารอากาศ กองทัพอากาศ ซึ่งพบว่า ศักยภาพของกลุ่มตัวอย่างยังไม่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากขาดการริเริ่มจากภายในหน่วยงานและในระดับย่อยขององค์การ และขาดกลไกที่จะนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งานจริง เพื่อสร้างจูงใจและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนเกิดการตื่นตัวในการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา จันทร์เทียม (2543) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ แต่ขาดการให้ความสำคัญและการสนับสนุนในการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเต็มที่ ดังที่ เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุตา มาพะศิริานนท์ (2544) กล่าวว่า วิทยุทัศน์ส่วนตนในด้านหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ควรเป็นส่วนเสริมเอื้อให้ห้องคํการนั้นๆ บรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวิทยุทัศน์องค์การ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุวิทยุทัศน์ที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัยโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเสริมอำนาจบุคคล ซึ่งตัวแปรดังกล่าวส่งผลในทางบวกต่อวินัยโดยรวมของบุคลากร นั่นแสดงว่า การที่โรงเรียนมีคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ และด้านการเสริมอำนาจบุคคลมาก จะส่งผลให้วินัย 5 ประการ โดยรวมของบุคลากรสูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับควรยอมรับว่าแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่สำคัญ และการจะทำให้สำเร็จนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือ ผลักดันและกระตุ้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งในเรื่องการบังคับบัญชา การให้อำนาจแก่บุคลากรได้มีโอกาสในการตัดสินใจ และที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกๆ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพราะการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น
2. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกระดับและเป็นไปอย่างกว้างขวาง โดยดำเนินการไปพร้อมกับการกำหนดขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกระดับได้ทราบว่าตนเองควรมีทักษะความรู้ในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนา

ตนเองได้ตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลดีต่อองค์กร และเป็น การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

3. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษามีการส่งเสริมและสร้าง บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละ คนมาแลกเปลี่ยนและหาข้อสรุปเพื่อให้ออกมาเป็นการกระทำร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์กรได้ตลอดเวลา

4. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการทำงานและการแก้ปัญหาจากงาน โดยพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันจากบุคคลอื่น อาจทำได้โดย การมอบหมายงานที่ท้าทาย และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ได้มีโอกาสใน การแก้ปัญหาจากประสบการณ์ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์กรประกอบคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน มีค่านำหนักองค์กรประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่าองค์กรประกอบคุณลักษณะองค์กร แห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นตัวแปรที่บ่งบอกคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์กรประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ องค์กรประกอบ ด้านการบริหารจัดการความรู้ รองลงมา คือ ด้านการปรับใช้เทคโนโลยี ซึ่งได้แก่ การจัดหา โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการ กระบวนการเรียนรู้ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม และการใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์สนับสนุน การเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือสำหรับ แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งโรงเรียน โดยนำระบบ E- Learning มาใช้ในการฝึกอบรมและ การจัดการกิจกรรมเรียนรู้และสร้างความรู้ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังประหยัดงบประมาณและเวลาได้มาก

2. สถานศึกษาควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการได้ง่าย รวดเร็ว และทันทีที่ต้องการ รวมถึงการพัฒนาระบบและโครงสร้างของข้อมูลความรู้ที่จำเป็นภายในโรงเรียนให้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถรับรู้ และปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ในบรรยากาศที่เปิดเผย โปร่งใส และสามารถสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง

3. สถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรได้มีโอกาสนในการโยกย้าย สับเปลี่ยน หรือหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้มีโอกาสดำเนินงานได้เรียนรู้ ระบบงานขององค์กรและพฤติกรรมของคนที่หลากหลาย มีการจัดตั้งทีมประสานงานระหว่างกลุ่มงานและฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งการวางโครงสร้างและการบริหารจัดการที่เหมาะสมจะเป็นการเริ่มต้นปูพื้นฐานของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่จะสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนได้เริ่มมองเห็นแนวทางในการพัฒนาไปองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ด้านการบริหารจัดการความรู้ และด้านการปรับใช้เทคโนโลยี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน แสดงว่าองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นตัวแปรที่บ่งบอกคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดังนั้น จึงควรมีการขยายขอบเขตของการศึกษาโดยการพัฒนาโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาระดับหรือสังกัดอื่นๆ โดยอาจดำเนินการศึกษาความตรงข้ามกลุ่ม (Cross Validation) ระหว่างสถานศึกษาในแต่ละสังกัด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละกลุ่มต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า โมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรในโมเดลทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลดังกล่าวทั้ง 34 ตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และสามารถบ่งบอกถึงคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น จึงควรมีการสร้างแบบวัดและประเมินคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากตัวแปรในโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้และวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยในด้านประสิทธิภาพการนำไปใช้ จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้และวินัย 5 ประการของบุคลากรดังกล่าวว่าจะส่งผลอย่างไรต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือประสิทธิผลด้านการจัดการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน

4. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า คุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังเป็นการศึกษาในภาพรวมของกลุ่มตัวแปรในแต่ละด้าน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวินัยแต่ละด้านให้ลึกซึ้งมากกว่านี้ รวมทั้งศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อวินัย 5 ประการของบุคลากร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน หรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาเรื่องวินัย 5 ประการของบุคลากรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น