

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวม 32,221 โรงเรียน ทั่วประเทศ ซึ่งใช้หลักในการสุ่มตัวอย่างเป็นชั้น (Strata) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 100 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 100 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 100 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 163 คน รองผู้บริหารหรือผู้ช่วยจำนวน 77 คน และครูจำนวน 96 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 450 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 300 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 70 ของแบบสอบถามที่ส่ง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร (latent variables) และตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร (observed variables) ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับและการสนับสนุน การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง และการทบทวนและตรวจสอบ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ความมีอิสระในการทำงาน ความช่วยเหลือและการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การทำงาน และการสื่อสารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และของโรงเรียน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน และการกำหนดยุทธศาสตร์ 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน วัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ ภาวะผู้นำ และระบบการบริหาร 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ วัดจากตัวแปรที่สังเกตได้คือ แหล่งทรัพยากรและสารสนเทศ ความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสารสนเทศ

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ 4 ประการคือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรู้ที่เป็นสาเหตุโดยตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ประการที่สอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลในรูปแบบที่เป็นสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ประการที่สาม โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นน่าจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประการสุดท้าย โมเดลสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นน่าจะมีความแปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด สำหรับผู้บริหารหรือครูโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วย ภูมิภาคของโรงเรียน เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร และขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และ 4) ปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดของ Silins (2002) ที่กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสามารถวัดได้ใน 7 มิติ ได้แก่ 1) บรรยากาศภายในโรงเรียน 2) เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การทำงานร่วมกัน 4) ความคิดริเริ่ม 5) การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง 6) การให้การยอมรับและการสนับสนุน และ 7) การทบทวนและการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่ออธิบายแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้แต่ละคู่ และสร้างเมตริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไปโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows version 11.5 ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพร้อมกับการตรวจสอบความสอดคล้องกับโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

สรุปผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 65.17 และร้อยละ 34.82 ตามลำดับ โดยเป็นผู้บริหารตอบแบบสอบถามร้อยละ 48.57 รองผู้บริหารหรือผู้ช่วย ร้อยละ 22.91 และอื่นๆ (หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าสายงาน หรือ ครู) ร้อยละ 28.57 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 59.22 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.79 และปริญญาเอก ร้อยละ 2.97 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุดร้อยละ 67.85 ประสบการณ์การบริหาร 5 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.96 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.96

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 19 ตัวแปร พบว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีการแจกแจงปกติ โดยตัวแปรภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรระบบการบริหาร และพบว่าตัวแปรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้พบว่า ส่วนใหญ่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทุกคู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พร้อมกับตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเป็นไปตามสมมติฐาน 3 ประการที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยให้ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปของค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 48.14 ที่ค่าองศาอิสระเท่ากับ 47 และค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.43 และได้ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องในรูปของ GFI มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ 0.93 และดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ 0.012 โดยที่

ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 96

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวก 1.19 นอกจากนี้ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 และ 0.31 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.19, 0.38, 0.35 และ 0.27 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนั้นเกิดจากการมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน ครูและบุคลากรให้ความช่วยเหลือสนับสนุน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน เพื่อมุ่งมั่นให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน การสื่อสารที่มีความชัดเจนตรงไปตรงมาระหว่างครูและบุคลากร อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมในองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นเป็นผลมาจากการที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมาย มีแนวคิดที่สอดคล้อง เห็นพ้องต้องกันในการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานหรือการทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีระบบบริหารจัดการข้อมูล จัดหาวัสดุอุปกรณ์แหล่งค้นคว้าหาข้อมูลที่มีความสะดวกและมีความทันสมัย มีความสะดวกในการเข้าถึง เพื่อให้ครูและบุคลากรได้ใช้ประโยชน์

3) ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยโมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีรูปแบบโมเดล ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรภายในแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง และค่าพารามิเตอร์ของ

เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายใน
แผนภูมิความไม่แปรเปลี่ยน

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสำหรับโมเดลที่ไม่มีเงื่อนไขกำหนดให้พารามิเตอร์ของโมเดลเชิง
สาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาด
ใหญ่ ให้ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามกรอบแนวคิดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในรูปของค่า
ไค-สแควร์ เท่ากับ 256.03 ที่องศาอิสระเท่ากับ 277 และค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.81 และจะได้ดัชนี
วัดความสอดคล้องในรูปของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ค่าดัชนีกำลังสองของ
ส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.013 โดยที่ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้ร้อยละ 93,
93 และ 98 ตามลำดับ โดยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง
และโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นผลจากการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต้นวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบว่า ใน
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคือ
ปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.42 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ในกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลได้รับอิทธิพลสูงสุด
จากตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โดยได้รับอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าเท่ากับ 1.15 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดกลางได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน โดยมีขนาด
อิทธิพลเท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับ
อิทธิพลจากตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน โดยได้รับ
อิทธิพลทางบวกเท่ากับ 2.18 และ .59 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการ
เรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด ได้แก่การ
บริหารจัดการภายใน สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ
โรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวยังมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวม

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในภาพรวม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้รับอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้วัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน กับครูท่านอื่น เพื่อพัฒนาการสอนหรือการทำงาน ทั้งนี้โรงเรียนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการคิดค้น การประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา ตัวแปรสังเกตได้การทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการวางแผน การทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ในการทำงานยึดหลักความมีเหตุผลในการรับฟังความคิดเห็น ตัวแปรสังเกตได้ความมีอิสระในการทำงาน ครูนำวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) มาใช้ในการทำงาน การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ มาทดลองสอนได้อย่างอิสระ ครูได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามความถนัดและตามความสนใจของตน ตัวแปรสังเกตได้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนได้รับการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรสังเกตได้การสื่อสาร ครู ผู้บริหารมีการพูดคุยเรื่องงาน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับดาร์ปฏิบัติงาน สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา มีการสื่อสารถึงเป้าหมายการทำงานให้ครู บุคลากรในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson และคณะ (1994) ให้ความเห็นว่าการติดต่อสื่อสารมีหน้าที่เชื่อมโยงบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การประสานงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กรจะไม่เกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นรูปแบบ

และเครื่องมือสำคัญในการประสานงานกิจกรรมของบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร สอดคล้องกับฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548) ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในการทำงานและการใช้ชีวิต เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความคิดและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุผลและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสื่อสารยังมีบทบาทสำคัญในกระบวนการอื่นขององค์กร เช่นการใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ตามการรับรู้ของวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งการศึกษาพบว่าบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประธาน เสนิงศ์ ณ อยุธยา (2546) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาสูงองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสูงองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น สิ่งสำคัญได้แก่ การเรียนรู้ในองค์กร การทำงานเป็นทีม ทุกคนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเป็นซึ่งกันและกัน มีการระดมพลังสมอง มีการร่วมกันคิดอย่างกว้างขวางจนนำไปสู่การตัดสินใจ บนพื้นฐานของเหตุผล ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ สร้างแรงบันดาลใจใฝ่ดี ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหา ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานและปฏิบัติตนเองเป็นตัวอย่างที่ดี มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานได้อย่างมีระบบ งานวิจัยของ วิโรจน์ สารัตนะ (2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารความความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการพัฒนากลุ่มบริหารตนและการสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Cheng (1993 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีเจริญ, 2547) ที่กล่าวว่าความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา เพื่อความเข้าใจร่วมกันและเพื่อบริหารโรงเรียนได้สำเร็จ โดยรูปแบบการทำงานร่วมกันจะเน้นไปที่การทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้ง Sztompka (1999 อ้างถึงใน นพรัตน์ ศรีเจริญ, 2547) กล่าวว่าพัฒนาความไว้วางใจจะทำให้สมาชิกมีความมั่นใจว่าพวกเขาสามารถที่จะทำการเสี่ยงในการทดลองความคิดใหม่ๆ โดยปราศจากความกลัวจากการแค้น โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้า ผู้บริหาร และครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้ว่าพวกเขาสามารถเชื่อใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางอ้อม ผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนวัดจาก ตัวแปรสังเกตได้ คือ ตัวแปรวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรว่าต้องการให้โรงเรียนมุ่งพัฒนาไปในทิศทางใด บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร และตัวแปรการกำหนดยุทธศาสตร์ของโรงเรียน การวางแผนการทำงาน จะต้องเกิดการวางแผนร่วมกัน การกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เป็นแนวทางการทำงานของทุกคน ทั้งนี้ ถ้าบุคลากรได้มีส่วนในการวางแผนการทำงานจะทำให้ตนรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีบทบาทของแผนงานในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าถ้าโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยความผูกพัน ไม่ใช่เพียงแต่การทำงานตามหน้าที่ ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้บุคลากรทุกคน มีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การสร้างเป้าหมายของกลุ่มและวิธีการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เป็นอุดมคติในการปกครอง ซึ่งนำองค์กรว่า องค์กรคืออย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจยึดถือคุณค่าใด เป็นเป้าหมายร่วมกันที่ดี ต้องสอดคล้องกับคุณค่า หรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เป็นบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต คิดสร้างสรรค์ คิดทำ คิดพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2545) ที่กล่าวว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนจะทำให้เกิดผลดีหลายประการ โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมที่จะทำให้เกิดพันธะผูกพัน การตัดสินใจร่วม เป็นกระบวนการไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญ ซึ่งเป็นหลักการที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึกภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้วัดจากตัวแปร สังเกตได้ คือ ตัวแปรแหล่งทรัพยากรสารสนเทศ โดยโรงเรียนจะต้องมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตัวแปรความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรสารสนเทศ ความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลจะเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียน สามารถเข้าไปหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะได้ง่าย และตัวแปรการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการ

ทำงาน การเรียนรู้ร่วมกัน การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้การติดต่อสื่อสาร การส่งผ่านความรู้ ไปสู่บุคลากรในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรสารสนเทศ และเทคโนโลยีต่างๆ มีส่วนที่ทำให้ความรู้และข้อมูลต่างๆ เข้าถึงบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และเป็นสื่อกลางในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างสะดวกมากขึ้น

3) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุเชิงสาเหตุ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลพบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และพารามิเตอร์ที่ทำการทดสอบ คือ พารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง ค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายนอกแฝงไปยังตัวแปรภายในแฝง และค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดตัวแปรภายในแฝงมีค่าความไม่แปรเปลี่ยนหรือมีค่าเท่ากันนั่นเอง จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน ปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีภูมิหลังคล้ายกัน ซึ่งอาจทำให้ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล และค่าพารามิเตอร์ทดสอบ

4) เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถาม อาจตีความไปได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางแรก ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะตอบแบบสอบถามในมุมมองของตนเองที่ ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความไม่แปรเปลี่ยนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออีกแนวทางหนึ่งผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะตอบเป็นภาพรวมของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรก คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากข้อค้นพบของการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นผลมาจากวัฒนธรรมขององค์กร เป็นสำคัญ ดังนั้นตัวแปรดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปใช้เพื่อให้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1) การเรียนรู้ของบุคลากรมีความสำคัญยิ่งต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน องค์กรจะเติบโตไปได้อย่างแข็งแกร่งและมั่นคงนั้น ส่วนสำคัญอยู่ที่บุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ดังนี้ โรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนอาจจะจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ง่ายโดยผ่านการพูดคุย สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ดังนั้น โรงเรียนควรจัดส่งเสริมการสนทนา

2) โรงเรียนควรมีวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานของโรงเรียนร่วมกัน สามารถร่วมกันตัดสินใจเพื่อเลือกทางที่สุด และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียน มีการจัดทีมการทำงานขึ้นภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างอิสระ มีการ

3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน และมีภาวะร่วมกัน ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนั้นหากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการสำรวจปัจจัยเบื้องต้นสำหรับเป็นข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้ข้อมูลจากสภาพจริงที่

เกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดอาจนำไปสู่ข้อค้นพบที่มีความแตกต่างจากงานวิจัย
ในครั้งนี้ และทำให้สารสนเทศมากขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียน

2) การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาบริบทเกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งความแตกต่างของสังกัดเขต
พื้นที่ ในด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ การบริหารจัดการในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาอาจ
ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้

3) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในภาพรวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดย
มุ่งเน้นไปที่ครู และปัจจัยภายในโรงเรียน ควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก
โรงเรียน ได้แก่ บริบทของโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ต่อการพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่ง
การเรียนรู้