การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

DEVELOPMENT OF A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS INFLUENCING LEARNIGN ORGANIZATION OF COLLEGES UNDER OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

ลออง วัจนะสาริกากุล[1] ช่อเพชร เบ้าเงิน[2] บุญเรือง ศรีเหรัญ[3]
La-Ong Vatjanasarikakul[1] Chopetch Bou-ngean[2] Boonrueng Sriharun[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การวิจัยเป็นรูปแบบผสานวิธี (Mix-Method Research) โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 350 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมลิสเรล Version 9.10 Number: DP-14-011814-11547 ขั้นตอนที่ 3 จัดการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณาประโยชน์และความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้และเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำองค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์การ 4) การบริหารจัดการองค์การ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ระบบองค์การ 7) บรรยากาศองค์การ 8) การจูงใจ และ 9) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะองค์การ 5 ด้าน คือ 1) ด้านองค์การ 2) ด้านการเรียนรู้ 3) ด้านคน 4) ด้านการบริหารจัดการความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี

[1]นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
[3]อาจารย์ ประจำสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ χ^2 = 183.92 โดยค่า p = .00 และ df = 283 ดัชนีวัดระบบความกลมกลืน (GFI) = 0.96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 ค่า CN = 258.59 ค่า RMR = 0.04 และค่า RMSEA = 0.01

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ให้มีความสามารถและทักษะการบริหารงานในบริบทสังคมไทยและอาเซียน 2) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรได้ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอันดับแรก ๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีอิทธิพลมากต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านระบบองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษา ควรได้กระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติ

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the factors influencing learning organization of colleges under Office of the Vocational Education Commission, 2) develop a causal relationship model of factors influencing learning organization of the colleges and, 3) provide the suggestions on policies and practices for the development of colleges as learning organization.

The research followed the Mix-Method Research approach and was divided into three phases as follows. Phase 1 was the review of literature concerning theoretical concepts and related research, and the in-depth interviews with experts in order to draft a causal relationship model of factors influencing learning organization of colleges. Phase 2 was the development a causal relationship model of factors influencing learning organization of colleges by asking the opinions of administrators and teachers about factors influencing learning organization of colleges through questionnaires. The sample used in the study was 350 administrators and teachers selected by using multi-stage random sampling. Data were analyzed to find the consistency of the causal relationship model according to the theory with the data gained from the questionnaires using LISREL Program, Version 9.10 number: DP-14-011814-11547. Phase 3 was the arrangement of a focus group discussion among experts to consider the advantages and the feasibility of the implementation of the model, and the provision of suggestions on policies and practices for the development of colleges as learning organization.

The research findings were as follows:

1. Factors influencing learning organization of the colleges under Office of the Vocational Education Commission were 1) organizational leadership; 2) organizational culture; 3) vision, mission and strategies of the organization; 4) organizational management; 5) organizational structure; 6) organizational system; 7) atmosphere of the organization; 8) motivation; and 9) technology for learning. All factors directly influenced the learning organization which consisted of 5 features: 1) organization, 2) learning, 3) people, 4) knowledge management, and and 5) technology.

2. The causal relationship model of factors influencing learning organization of colleges under Office of the Vocational Education Commission was consistent with empirical data determined by χ^2 = 183.92, p = .00, df = 283, the Goodness of Fix Index (GFI) = 0.96, the Adjusted of Fix Index (AGFI) = 0.98, CN = 258.59, RMR = 0.04, and RMSEA = 0.01.

3. The suggestions on policies and practices for the development of colleges under Office of the Vocational Education Commission as learning organization were as follows. 1) Office of the Vocational Education Commission should arrange training courses for administrators concerning modern leadership with administrative ability and skills in Thai and ASEAN contexts. 2) The colleges under Office of the Vocational Education should promote and improve the important factors influencing leaning organization. The first priority factors mostly influencing learning organization as found from the research results were organizational leadership; organizational system; vision mission and strategies; organizational cultural; and organizational cultural. They were all for the development of colleges as leaning organization. 3) Office of the Vocational Education Commission and its colleges should motivate and encourage the administrators and teachers with knowledge and understanding about learning organization and the relevant implementation.

Keywords : learning organization, Factors influencing learning organization, Colleges under office of the Vocational Education Commission

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันซึ่งได้เข้าสู่โลกของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) นำไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่เน้นความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และองค์ความรู้ เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพให้กับองค์การ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548) องค์การต่าง ๆ จึงต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนา เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ชัลวาลย์ วงษ์ประเสริฐ, 2548)

ดังนั้นสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทภารกิจหลักในการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้กับผู้เรียนที่จะดำรงชีวิตในยุคสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้”

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นคุณลักษณะของการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยไม่ว่าจะเป็นองค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็สามารถประยุกต์ได้ เป็นการพัฒนาองค์การให้พร้อมด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการบรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม โดยมีเป้าหมายและระบบงานในการพัฒนาทั้งผู้นำและสมาชิกขององค์การ เป็นการยกระดับของการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมโดยองค์การจะต้องพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นับว่าเป็นองค์การทางการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นกัน เนื่องจากคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดปรัชญา เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย รวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้เรียนสายวิชาชีพด้านการเปิดโอกาสให้สามารถศึกษาต่อในระดับสูงได้เต็มตามศักยภาพและความสนใจ ซึ่งได้กำหนดนโยบายตามแนวปฏิรูปการศึกษาของรัฐในด้านการอาชีวศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา 2) ปฏิรูปหลักสูตรอาชีวศึกษา 3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 4) ปฏิรูปสถานศึกษาในสังกัดให้เป็นผู้นำในสังคมเทคโนโลยีและเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และ 5) ปฏิรูประบบคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบกับนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 ได้กำหนดเรื่องที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ 2) ด้านการขยายโอกาสเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ 3) ด้านยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา ทั้งระดับสถานศึกษาและระดับผู้เรียน และ 4) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 13 ได้กำหนดให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมกันเป็นสถาบันได้ ทั้งนี้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังนั้น จึงมีการประกาศใช้กฎระทรวง “การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 และกฎกระทรวง “การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร พ.ศ. 2556”

การพัฒนาสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 6 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือ 2) เป็นผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือ 3) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และอีกจำนวน 8 คน เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อพิจารณาประโยชน์และความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้และเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

2. ประชากรที่ใช้ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการตามกฎกระทรวงว่าด้วยการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555 ซึ่งประกอบด้วย สถาบันการอาชีวศึกษาภูมิภาคต่าง ๆ รวม 19 สถาบันการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วย สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคต่าง ๆ รวม 4 สถาบันการอาชีวศึกษา รวมทั้งหมด 203 สถานศึกษา ทั้งนี้ประชากรผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ รวมจำนวน 1,015 คน และครูผู้สอน รวมจำนวน 11,417 คน รวมเป็นประชากรผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น จำนวน 12,435 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมจำนวน 23 แห่ง ขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ รวมจำนวน 110 คน และครูผู้สอน รวมจำนวน 240 คน รวม 350 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. แบบบันทึกสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

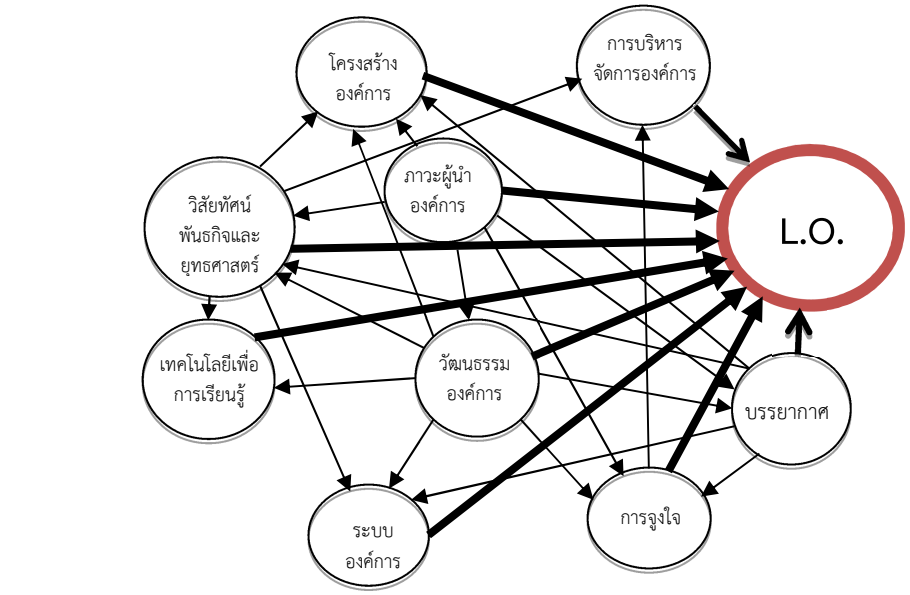
1. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ

3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล Version 9.10 Number: DP-14-011 814-11547

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ลือชัย จันทร์โป้ (2546) สุรพงศ์ เอื้อศิริพงศ์ (2547) ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548) ประยูร อิ่มสวาสดิ์ (2552) และกุศล ทองวัน (2553) สรุปผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดังภาพต่อไปนี้



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวทางคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

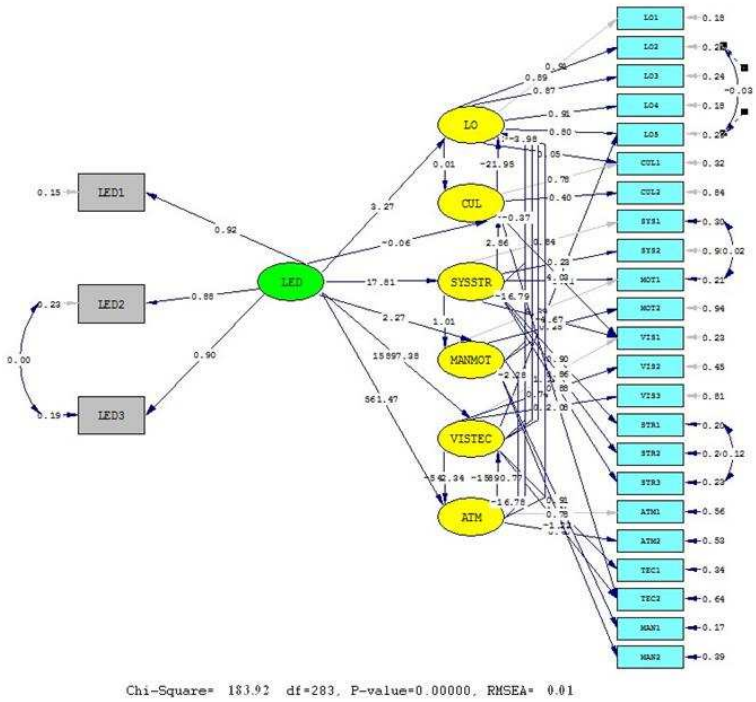
รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นผลจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ วัฒนธรรมองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การจูงใจบุคลากรในองค์การ และระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีบางปัจจัยข้างต้นได้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาโดยผ่านปัจจัยต่าง ๆ ด้วย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์การ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ 3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ

2. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

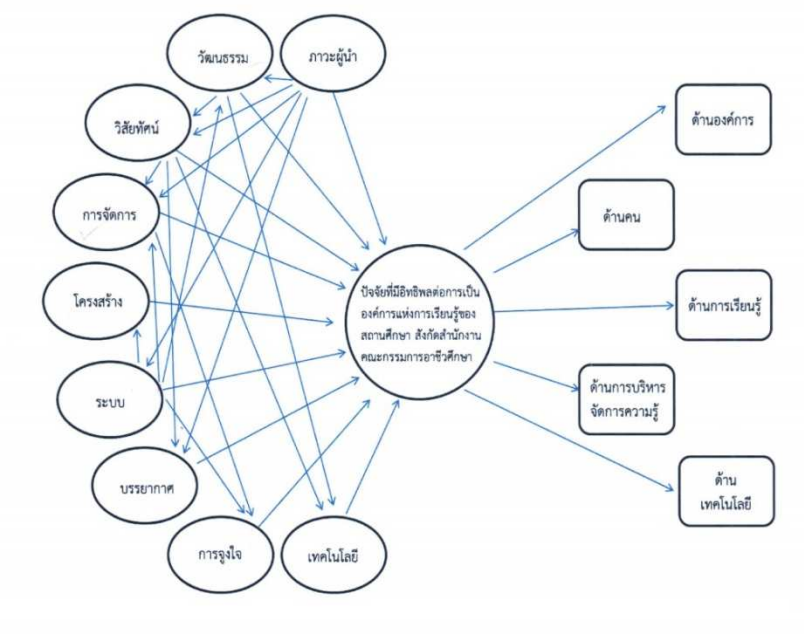
ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



รูปที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา

รูปที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับแก้แล้วปรากฏว่ารูปแบบที่ปรับแก้แล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดีโดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติ χ^2 = 183.92 ค่าความน่าจะเป็น (p) = .00 ที่องศาอิสระ (df) = 283 ดัชนีวัดระบบความกลมกลืน (GFI) = 0.96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.98 กลุ่มตัวอย่าง (CN) = 258.59 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (RMR) = 0.04 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.01 ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวค่อนข้างสูง และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บข้อมูลสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ดังนั้น ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (Lisrel) version 9.10 number: DP-14-011 814-11547 ได้พบว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพต่อไปนี้



หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยตรง และมีความสัมพันธ์มาก

รูปที่ 3 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ที่มา: จากการวิเคราะห์โปรแกรมลิสเรล version 9.10 number: DP-14-011814-11547

จากรูปที่ 3 แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำองค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 4) การบริหารจัดการองค์การ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ระบบองค์การ 7) บรรยากาศองค์การ 8) การจูงใจ และ 9) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยบางตัวที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วย ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ 3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ 5) ปัจจัยด้านระบบองค์การ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติโดยการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่มีความสามารถ การบริหารงานในบริบทสังคมไทยและอาเซียน 2) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรได้ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอันดับแรก ๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านระบบองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาควรได้กระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและมีสมมติฐานว่า สภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิจัยขออภิปรายเป็นประเด็นโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.98) ถือว่าเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้อยู่ในระดับที่ดี แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ถ้าสามารถนำตัวแปรแฝงที่เกี่ยวข้องอื่นอื่นมาศึกษา เช่น สภาพแวดล้อมของสถาน ศึกษาเข้ามาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ร่วมด้วยอาจจะทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาได้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล (2555) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ปรับแก้แล้ว ปรากฏว่ารูปแบบที่ปรับแก้แล้วสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติ χ^2 = 348.97 ค่าความน่าจะเป็น (p) = .00 ที่องศาอิสระ (df) = 178 ดัชนีวัดระบบความกลมกลืน (GFI) = 0.94 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.91 กลุ่มตัวอย่าง (CN) = 303.20 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (RMR) = 0.042 ดัชนีของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือของการประมาณ (RMSEA) = 0.045 ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวค่อนข้างสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ตัวแปรที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ขึ้นอยู่กับ 14 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรม 3) วิสัยทัศน์ พันธ

กิจ และยุทธศาสตร์ 4) การบริหารการจัดการ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ระบบองค์การ 7) บรรยากาศองค์การ 8) การจูงใจ 9) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 10) ด้านองค์การ 11) ด้านภาวะผู้นำ 12) ด้านการเรียนรู้ 13) ด้านการบริหารจัดการความรู้ และ 14) ด้านเทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลโดยสรุปได้ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับปัจจัยด้านต่าง ๆ มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารการจัดการ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบองค์การ และด้านบรรยากาศองค์การ 2) ปัจจัยด้านระบบองค์การมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับปัจจัยด้านต่าง ๆ รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านการบริหารการจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการจูงใจ 3) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับปัจจัยด้านการบริหารการจัดการ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านเทคโนโลยี 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี และด้านการบริหารการจัดการ และ 5) ปัจจัยด้านการบริหารการจัดการมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับปัจจัยด้านการจูงใจ ดังนั้นปัจจัยภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสามารถนำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การให้ครูผู้สอน บุคลากรขององค์การได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์การร่วมกันนำไปสู่ความเข้าใจในทิศทางขององค์การ เกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ภารกิจต่าง ๆ ให้กับองค์การ นำสู่การจัดโครงสร้างที่ชัดเจนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การ ทำให้เกิดระบบที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่บรรยากาศที่ดีของการทำงานในองค์การ ดังที่ บรูค และลิทวิน (Burke & Litwin, 1992) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์การ และมีงานวิจัยที่แสดงว่าภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในองค์การ ภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งหมายถึงค่านิยมสำคัญที่องค์การยอมรับเป็นรูปแบบของ การสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความคาดหวังที่จะกำหนดวิถีภาวะให้สมาชิกในองค์การแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่บรรทัดฐาน (Robbins, 1990) ขณะเดียวกันวัฒนะธรรมองค์การยังเป็นความคาดหวังร่วมที่สร้างบรรทัดฐาน มีอิทธิพลที่จะกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์การ (Hoy & Miskel, 1991) นอกจากนี้ เซ็งกี้ (Senge, 1990) ยังกล่าวว่า ผู้นำต้องตระหนัก และรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ และการสนับสนุนที่จูงใจสมาชิกให้ปฏิบัติหน้าที่ให้องค์การ ซึ่งพันธกิจเป็นจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งสนองวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์เป็นวิธีการวาแผนองค์การให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป็นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Kaiser, 2000) สำหรับปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นปัจจัยแรกของภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงองค์การ การบริหารจัดการองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับความซับซ้อนของหน้าที่ในองค์การที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบด้านการวาแผนและการจัดสรรงบประมาณ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การโดยตรง และรับผิดชอบต่อระบบต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สำหรับบรรยากาศขององค์การนั้น จุง และเม็กกินสัน (Chung & Megginson, 1981) กล่าวว่า เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคล การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้เนื้อเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลความดีความชอบ ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของบุคลการในองค์การ อันส่งผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและของบุคคล

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การเกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ อันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย (Hoy & Miskel, 1991)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหารงานทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลือชัย จันทร์โป๊ะ (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ในประเทศไทย ได้แก่ พันธกิจและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การจูงใจ และระบบองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบนเน็ท และไบร์เออร์ (Bennett & O'Brier, 1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงองค์การ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การบริหารองค์การ การจัดการองค์การ บรรยากาศองค์การ และไคเซอร์ (Kaiser, 2000) ได้ศึกษาแบบแผนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำวัฒนธรรม พันธกิจและยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่มีความสามารถ การบริหารงานในบริบทสังคมไทยและอาเซียน

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรได้ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญอันดับแรก ๆ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านระบบองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาควรกระตุ้น ส่งเสริม ให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. จากตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่ยังมีตัวแปรด้านความสามารถเชิงบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าองค์ประกอบอื่น ซึ่งอาจนำองค์ประกอบนี้มาแยกวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบใหญ่ ๆ ในการศึกษาครั้งต่อไป

2. ผู้วิจัยควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาแยกตามประเภทของสถานศึกษา

3. ควรมีการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาโดยอาจศึกษาเป็นแบบพหุระดับ (HLM) อาจจะเป็นระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

เกียรติสยาม ลิ้มตระกูล. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

ฉัตรชนก สายสุวรรณ. (2548). อิทธิพลแบบปรับของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2554). การวางแผนและการทดลองสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ลือชัย จันทร์โป้. (2547). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548). การศึกษาคือพลังอำนาจแห่งชาติ. วารสารการศึกษาไทย. 7(1): 15-20.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ. (2552). เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2552 เรื่อง “จากวิสัยทัศน์ 2570 สู่แผน 9. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Burke, W. & Litwin. G. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. Journal of Management. 18(3): 523-545.

Chung, K. H. & Megginson, L. C. (1981). Organization Behavior: Developing Managerial Skill. New York: Harpers & Row.

Dixon, N. (1994). The Organization Learning Cycle: How We Learn Collectively. London: McGraw-Hill.

Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization. Harvard Business Review. 71(4): 78-91.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). Educational Administration: Theory, Resource and Practice. (6th ed). New York: McGraw-Hill.

_____. (1991). Educational Administration Theory. Research and Practice. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, V. D. (1970). Determining sample size for research activities. New Jersey: Scarecrow.

Pedler, M., Burgoynew, J., & Boydell, T. (1997). The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development. 2nd ed. London: Me Grow-Hill.

Robbins, S. P. (1988). Management. 2nd ed. New Jersey: Englewood Ciff.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.