

## การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด\*

### A DEVELOPMENT OF COMPOSITE INDICATORS OF LEARNING ORGANIZATION OF PROVINCIAL NONFORMAL EDUCATION CENTER

ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ \*\*

ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมไปใช้ในการสร้างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำนวน 480 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยโปรแกรม SPSS และใช้โปรแกรม AMOS ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบหลักด้านองค์กรและองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 20 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 80 ตัว

ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

\*วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 3 องค์ประกอบเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้แก่องค์การ การจัดการความรู้ และการเรียนรู้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนี วัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## Abstract

The purposes of this research were to develop composite indicators of learning organization of Provincial Nonformal Education Center, to test the validity of the structural model of learning organization of Provincial Nonformal Education Center with the empirical data and to propose the suitable composite indicators for implementation in the Provincial Nonformal Education Center towards learning organization. The samples of this research were 480 samples which consisted of the administrators and practitioners in 24 Provincial Nonformal Education Centers. The Multi-Stage Random Sampling method was used for sampling. The data of the research were collected by questionnaire and analyzed by descriptive statistics through SPSS for Windows, Confirmatory Factor Analysis through AMOS.

The finding of this study were as follows:

The factors which influenced learning organization of Provincial Nonformal Education Centers consisted of 3 factors, learning, organization and knowledge management. The three factors must be practiced via 20 variables which were minor factors and 80 variables which were the indicators of learning organization.

The composite indicators of learning organization of Provincial Nonformal Education Center consisted of three major factors in the order of weight as follows: organization, knowledge management and learning.

The results of the structural validity test the model of learning organization of Provincial Nonformal Education Centers with the empirical data by using Chi-square, the Goodness of Fit Index and the Adjusted Goodness of Fit Index. The result of the test was found that the model were consistent with empirical statistical significantly.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบในการบริหารและส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในแต่ละจังหวัด โดยมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเป็นสถานศึกษาในความควบคุมดูแล ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบจัดการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้แก่

ประชาชนนอกระบบโรงเรียนซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการนั้น สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนเป็นองค์การขนาดเล็กเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่มีภารกิจมากและหลากหลาย สนองนโยบายเฉพาะกิจของรัฐบาลได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว โดยมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นหน่วยบริหารและจัดการในพื้นที่ดังนั้นการใช้คนจำนวนน้อยทำงานให้ได้ผลงานมากจำเป็นต้องพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบฉบับบริบทของการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งใน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีกล่าวไว้ในหมวด 3 มาตรา 11 อย่างชัดเจนว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549, หน้า 47) ทั้งนี้สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนได้เห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้กำหนดนโยบายโดยมีหนังสือแจ้งให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ความสนใจในการนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้มาใช้ในการทำงาน (สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน, 2549, หน้า 1)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเชิงทฤษฎี

กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการนำตัวบ่งชี้นี้รวมไปใช้ในการสร้างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

### ความสำคัญของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในการใช้ตัวบ่งชี้รวมเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

### สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยใช้แนวคิดขององค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เชิงทฤษฎีของ Senge (1990) Garvin (1993) Marquardt and Reynolds (1994) Marquardt (1996) Pedler et al. (1997) Kaiser (2000) ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย ระดับการเรียนรู้รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะและวินัยการเรียนรู้และโอกาสในการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบหลักด้านองค์การ ประกอบด้วย

โครงสร้างองค์การ วิสัยทัศน์องค์การ วัฒนธรรม องค์การ กลยุทธ์ขององค์การ ภาวะผู้นำ พันธกิจ การดำเนินงานด้านการจัดการ ระบบองค์การ บรรยากาศการทำงาน การจูงใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การ และ 3) องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 926 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 1,527 คน จากศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดและศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในสังกัด ศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศจำนวน 79 แห่งรวม ประชากรผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 2,453 คน ในปีการศึกษา 2549

2.2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้อำนวยการ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ และ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดและศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ จำนวน 480 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยการพัฒนา ตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดภายใต้ กรอบความคิดองค์ประกอบหลักความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบหลัก และ 20

องค์ประกอบย่อย ซึ่งแสดงองค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อยได้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ระดับ การเรียนรู้ 2) รูปแบบการเรียนรู้ 3) ทักษะและ วินัยการเรียนรู้ 4) โอกาสในการเรียนรู้

3.2 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) โครงสร้าง องค์การ 2) วิสัยทัศน์องค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การ 4) กลยุทธ์ขององค์การ 5) ภาวะผู้นำ 6) พันธกิจ 7) การดำเนินงานด้านการจัดการ 8) ระบบองค์การ 9) บรรยากาศการทำงาน 10) การจูงใจ 11) การ เสริมสร้างพลังอำนาจบุคคล 12) เทคโนโลยี สารสนเทศในองค์การ

3.3 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการ ความรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การ จัดเก็บความรู้ 4) การถ่ายโอนและใช้ความรู้

## เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามโดยรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับนโยบายของการบริหาร งานการศึกษานอกโรงเรียน และกลุ่มนักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียนที่มีประสบการณ์ ด้านการศึกษานอกโรงเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีคุณวุฒิปริญญาเอก สาขาการศึกษา นอกโรงเรียนหรือการศึกษาผู้ใหญ่ สาขาการบริหาร การศึกษาหรือสาขาการวิจัย และวัดผลการศึกษา จำนวน 18 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์โดยใช้ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่พัฒนาจากโครงสร้าง แนวคิดองค์ประกอบตัวแบบทฤษฎี โดยเก็บรวบรวม

ข้อมูลสำหรับการวิจัย 2 รอบ ในรอบแรกเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พร้อมด้วยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของการจัดหมวดหมู่ตัวบ่งชี้ความถูกต้องและความถูกต้องของสำนวนภาษารวมถึงการปรับแก้ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นในเรื่อง ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้พร้อมด้วยข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกและผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของการจัดหมวดหมู่ตัวบ่งชี้ ความถูกต้องและความชัดเจนของสำนวนภาษาโดยผู้วิจัยจะคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่ตรงตามเกณฑ์ดังนี้ มีค่ามัธยฐาน 2.50 ขึ้นไป ค่าความแตกต่างระหว่างค่าฐานนิยมและค่ามัธยฐานของตัวบ่งชี้มีค่าไม่เกิน 1.00 ค่าพิสัยควอไทล์ของตัวบ่งชี้ไม่เกิน 1.50

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ 2) การกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้และรวมตัวบ่งชี้ ขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้ และรวมตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จะได้ตัวบ่งชี้อยู่จากนั้นนำมากำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้และทำการรวมตัวบ่งชี้การกำหนดน้ำหนักกระทำ ได้โดยการสร้างสเกลองค์ประกอบ ซึ่งคำนวณได้จากผลคูณระหว่างสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบกับคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวบ่งชี้ 3) การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความ

กลมกลืนของโมเดล และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) การนำโมเดลตัวบ่งชี้วรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไปตรวจสอบในภาคสนาม ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วไป 1 จังหวัด และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต้นแบบดีเด่น 1 จังหวัดรวม 2 จังหวัด โดยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) และสรุปเป็นตัวบ่งชี้วรรวม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่เหมาะสมเผยแพร่ต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และใช้วิธีวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่ 2 เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้วรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาสร้างสเกลองค์ประกอบผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันมาสร้างสเกลองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ใหม่ จำนวน 20 ตัว สำหรับใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองได้สมการตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 20 สมการดังนี้

ตัวบ่งชี้วรรระดับการเรียนรู้ =  $.012$  (คะแนนมาตรฐานมีการจัดการเรียนรู้รายบุคคล) +  $.027$  (คะแนนมาตรฐานการเรียนรู้ระดับที่บริหาร) +  $.026$  (คะแนนมาตรฐานมีการจัดการเรียนรู้ระดับองค์กร) +  $.018$  (คะแนนมาตรฐานมีการจัดการเรียนรู้ระหว่างองค์กร) (1) ตัวบ่งชี้วรรรูปแบบการเรียนรู้ =  $.148$  (คะแนนมาตรฐานมีการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา หรือปรับเปลี่ยนองค์กร) +  $.087$  (คะแนนมาตรฐานมีการเรียนรู้อาณาเขตจากการคาดการณ์) +  $.017$  (คะแนนมาตรฐานมีการเรียนรู้จากวิธีการเรียนรู้) +  $.177$  (คะแนนมาตรฐานมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ) (2) ตัวบ่งชี้วรรทักษะและวินัยการเรียนรู้ =  $.068$  (คะแนนมาตรฐานมีการส่งเสริม ใ้บุคลากรคิดที่เป็นระบบ) +  $.063$  (คะแนนมาตรฐานบุคลากรมีการเรียนรู้เป็นทีม) +  $.060$  (คะแนนมาตรฐานบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ส่วนตน) +  $.084$  (คะแนนมาตรฐานบุคลากรมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย) +  $.087$  (คะแนนมาตรฐานมีการปรับปรุงรูปแบบวิธีการคิดและวิธีปฏิบัติงาน ให้ทันสมัยอยู่เสมออย่างสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร) +  $.053$  (คะแนนมาตรฐานบุคลากรมีความพร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ) +  $.047$  (คะแนนมาตรฐาน

การสามารถปรับความคิดของตนให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ) (3) ตัวบ่งชี้วรรโอกาสการเรียนรู้ =  $.157$  (คะแนนมาตรฐานสามารถแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร) +  $.209$  (คะแนนมาตรฐานมีแหล่งการเรียนรู้ในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ในการเรียนรู้) +  $.204$  (คะแนนมาตรฐานมีกระบวนการเรียนรู้และบริการที่เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาคนในองค์กร) +  $.104$  (คะแนนมาตรฐานส่งเสริมให้ใช้เวลาเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม และการวิจัย) (4) ตัวบ่งชี้วรรโครงสร้างองค์กร =  $.075$  (คะแนนมาตรฐานมีลักษณะการทำงานข้ามสายงาน) +  $.220$  (คะแนนมาตรฐานลักษณะองค์กรแบบราบ) +  $.167$  (คะแนนมาตรฐาน มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย) +  $.174$  (คะแนนมาตรฐานมีการติดต่อประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างคล่องตัว) (5) ตัวบ่งชี้วรรวิสัยทัศน์องค์กร =  $.145$  (คะแนนมาตรฐานการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร) +  $.241$  (คะแนนมาตรฐานวิสัยทัศน์มีความชัดเจนในการนำสู่การปฏิบัติ) +  $.130$  (คะแนนมาตรฐานมีการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร) +  $.170$  (คะแนนมาตรฐานมีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์เพื่อกำหนดกิจกรรมและโครงการ) (6) ตัวบ่งชี้วรรวัฒนธรรมองค์กร =  $.085$  (คะแนนมาตรฐานมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง) +  $.098$  (คะแนนมาตรฐานมีการเปิดเผยไว้วางใจยอมรับสนับสนุนซึ่งกันและกัน) +  $.115$  (คะแนนมาตรฐานมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่) +  $.130$  (คะแนนมาตรฐานมีค่านิยมการทำงานเป็นทีม)

+ .095 (คะแนนมาตรฐานการทำงานที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ) + .086 (คะแนนมาตรฐานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในระบบการพัฒนาเครือข่าย) + .115 (คะแนนมาตรฐานมีการทำงานที่ร่วมกันคิดร่วมกันทำรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและให้เกียรติผู้อื่น) (7) ตัวบ่งชี้รวมกลยุทธ์องค์การ = .230 (คะแนนมาตรฐานมีการวางแผนกลยุทธ์โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ) + .281 (คะแนนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ของบุคลากรทุกระดับ) (8) ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำ = .110 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารสนับสนุนความคิดใหม่ๆ ภายในองค์กรอย่างแข็งขัน) + .120 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง) + .176 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร) + .176 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน) + .127 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน ในเชิงนโยบายแต่หลากหลายในการปฏิบัติ) + .114 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารมีการสอนงานผู้ร่วมงานเสมอ) (9) ตัวบ่งชี้รวมพันธกิจ = .379 (คะแนนมาตรฐานมีพันธกิจที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์) + .332 (คะแนนมาตรฐานการนำพันธกิจมาให้เป็นกรอบในการกำหนดแผนงานและโครงการขององค์การ) (10) ตัวบ่งชี้รวมการดำเนินงานด้านการจัดการ = .130 (คะแนนมาตรฐานมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดต่าง ๆ) + .239 (คะแนนมาตรฐาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ) + .187 (คะแนนมาตรฐานมีการจัดทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้อย่างสมเหตุสมผล) (11) ตัวบ่งชี้รวมระบบองค์การ = .043 (คะแนนมาตรฐานมีระบบเสริมกำลังใจอย่างเป็นทางการ)

+ .019 (คะแนนมาตรฐานมีการวางระบบการปฏิบัติงานภายใน องค์การ ไว้อย่างชัดเจน) + .208 (คะแนนมาตรฐานสามารถตรวจวัดการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร) + .288 (คะแนนมาตรฐานมีระบบสารสนเทศ ช่วยประมวลความรู้และประสบการณ์สำหรับบุคลากรขององค์การ) + .183 (คะแนนมาตรฐานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรออกแบบ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ในองค์กร) (12) ตัวบ่งชี้รวมบรรยากาศการทำงาน = .250 (คะแนนมาตรฐานมีการทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส) + .172 (คะแนนมาตรฐานมีความเป็นกันเองในการทำงาน) + .224 (คะแนนมาตรฐานมีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) (13) ตัวบ่งชี้รวมการจูงใจ = .426 (คะแนนมาตรฐานบุคลากรอุทิศตน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์การ) + .257 (คะแนนมาตรฐานบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน) (14) ตัวบ่งชี้รวมการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในองค์กร = .108 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม) + .191 (คะแนนมาตรฐานผู้บริหารได้รับการมอบอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม) + .140 (คะแนนมาตรฐานผู้รับบริการ สามารถแนะนำในการรับบริการแก่องค์การอย่างเปิดเผยและเสรี) + .157 (คะแนนมาตรฐานมีการ มอบอำนาจการตัดสินใจให้ผู้จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม) + .097 (คะแนนมาตรฐานการมอบอำนาจ การตัดสินใจให้แก่พันธมิตร ซึ่ง ได้แก่ หน่วยงานองค์การต่างๆ ที่ร่วมจัดการศึกษานอกโรงเรียนอย่างเหมาะสม) + .114 (คะแนนมาตรฐานมีการให้ ความสำคัญกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนอย่างสอดคล้องกับความต้องการของ

ชุมชน) (15) ตัวบ่งชี้รวมเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร = .278 (คะแนนมาตรฐานมีการเตรียมระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล การสร้างข้อมูล สรรหาข้อมูล จัดเก็บ สืบค้น ถ่ายโอนข้อมูลในองค์กรอย่างเพียงพอ) + .372 (คะแนนมาตรฐานมีการจัดการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยี) + .162 (คะแนนมาตรฐานมีการนำเอาโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน) (16) ตัวบ่งชี้รวมการแสวงหาความรู้ = .174 (คะแนนมาตรฐานมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในองค์กร) + .246 (คะแนนมาตรฐานมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร) + .109 (คะแนนมาตรฐานมีการใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย) + .096 (คะแนนมาตรฐานบุคลากรมีความต้องการการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร) (17) ตัวบ่งชี้รวมการสร้างความรู้ = .166 (คะแนนมาตรฐานมีการรวบรวมความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอ) + .340 (คะแนนมาตรฐานมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง) + .175 (คะแนนมาตรฐานมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์) (18) ตัวบ่งชี้รวมการจัดเก็บความรู้ = .216 (คะแนนมาตรฐานมีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบและสามารถค้นหาง่าย) + .157 (คะแนนมาตรฐานมีความถูกต้องรวดเร็วและทันเวลาในการใช้) + .156 (คะแนนมาตรฐานมีการใช้เทคโนโลยีจัดเก็บความรู้) + .209 (คะแนนมาตรฐานความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง) (19) ตัวบ่งชี้รวมการถ่ายโอนและให้ความรู้ = .202 (คะแนนมาตรฐานมีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน) + .176 (คะแนนมาตรฐานมีการนำความรู้ที่ได้มาใส่ประโยชน์

ในการปฏิบัติงาน) + .238 (คะแนนมาตรฐานมีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้) (20)

2. วิจัยประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ในการวิจัยผู้วิจัยได้แยกแยะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นโมเดลย่อย 3 โมเดล แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้มาสร้างสเกลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยแยกทดสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแยกโมเดลย่อย 3 โมเดล ทั้งนี้ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา ได้แก่ ค่าสถิติ Bartlett' Test และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = MSA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น ประกอบกับค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-อลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin-Measure Sampling Adequacy = KMO) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 20 องค์ประกอบเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identify Matrix) มีค่าความน่าจะเป็นของ Bartlett's Test of Sphericity น้อยกว่า .05 อีกทั้งมีตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม พิจารณาจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin-Measure Sampling Adequacy = KMO) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ แยกวิเคราะห์ออกเป็น โมเดล

3 โมเดล ได้แก่ โมเดลการเรียนรู้ โมเดลองค์การและ โมเดลการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าไค-สแควร์ ของทุกโมเดลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1 (.90, .98 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าโมเดลทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ทั้ง 80 ตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .14 ถึง 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่าตัว บ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ โดยแต่ละโมเดลย่อยจะมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างกันดังนี้

2.1.1 โมเดลการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .82 ถึง 1.39 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้นุเคราะห์ได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ส่วนบุคคล (OLD3) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยทักษะและวินัยการเรียนรู้

2.1.2 โมเดลองค์การ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .82 ถึง 1.17 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้มีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กร

2.1.3 โมเดลการจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .85 ถึง 1.19 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็น ตัวบ่งชี้ ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เกิดจากการนำตัวแปรใหม่ที่ได้จากการนำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง มาสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย ซึ่งได้ตัวแปรใหม่ 20 ตัว โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันแสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม จะไม่นำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้น ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาได้แก่ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy = MSA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ร่วมกันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-

ออกคิน ของแต่ละองค์ประกอบพบว่ามีค่าระหว่าง .50 ถึง .90 ซึ่งมีค่ามากกว่า .50 หมายความว่าข้อมูลมีความเพียงพอ เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่าค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .90 และค่าวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .98 ซึ่งทั้ง 2 ค่ามีค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านองค์การ (OR) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ (KM) และองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ในองค์การ (OL) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.00, .81 และ .74 ตามลำดับ ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เกิดจากองค์ประกอบหลักด้านองค์การ (OR) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ (KM) และองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ (OL)

วัตถุประสงค์ด้านข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการนำตัวบ่งชี้รวมไปใช้ในการสร้างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากการที่ผู้วิจัยได้นำโมเดลตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ไปตรวจสอบในภาคสนามที่

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนของจังหวัดต้นแบบดีเด่นปี 2550 คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทราและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ไม่ใช่สถานศึกษา ต้นแบบดีเด่นปี 2550 คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรี จากการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ได้ผลสรุปว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดฉะเชิงเทราและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดชลบุรีต่างมีความเห็นว่าโครงสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชีรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อยและ 80 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้เพื่อจะพัฒนาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต่อไป สอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการหาค่าทางสถิติ

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ตัวบ่งชีรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก จากผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชีรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และ สมมติฐานในการวิจัย กล่าวคือ โมเดล โครงสร้าง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ใน องค์การ 2) องค์ประกอบด้านองค์การ 3) องค์ประกอบ ด้านการจัดการความรู้ ซึ่งมีทั้งส่วนที่แตกต่างและ ส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของ Marquardt (1996) กล่าวคือ ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของ Marquardt ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ในองค์การ 2) องค์ประกอบหลักด้านองค์การ 3) องค์ประกอบหลักด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคคล 4) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ และ 5) องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี ส่วนที่ แตกต่างกันคือ โมเดลตัวบ่งชี้รวมความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดจากผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลัก ด้านการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบหลักด้านองค์การ และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ โดยที่ องค์ประกอบหลักด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคคล และองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยีได้ ปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์ประกอบย่อยในองค์ ประกอบหลักด้านองค์การ ดังนั้น สาระสำคัญของ องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบของ Marquardt ยังอยู่ครบถ้วนเพียงแต่ย้ายที่อยู่ให้เหมาะสมกับ บริบทของศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นอกจากนี้จากการวิจัยในครั้งนี้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ แยกเป็นองค์ประกอบย่อย 20 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 80 ตัว ได้จาก การสังเคราะห์ทฤษฎีงาน วิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่บ่งชี้

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าถ้าศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีการปฏิบัติ หรือดำเนินการใดๆ โดยอาศัยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ที่กล่าวข้างต้นแล้ว ย่อมส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตาม แนวทฤษฎี

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สองของตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจาก มากไปหาน้อยคือ องค์ประกอบด้าน องค์การ ซึ่ง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ 1.00 รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ มี น้ำหนักองค์ประกอบ .81 และองค์ประกอบด้าน การเรียนรู้ในองค์การมีน้ำหนักองค์ประกอบ .74 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญขององค์ประกอบด้าน องค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่มีองค์ประกอบ ย่อยและตัวบ่งชี้มากที่สุด กล่าวคือ มี 12 องค์ประกอบย่อย 47 ตัวบ่งชี้ ทั้ง 12 องค์ประกอบ ย่อยเป็นเรื่องที่ครอบคลุมการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้เป็นอย่างมาก ได้แก่ โครงสร้างองค์การ วิสัย ทัศน์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การ ภาวะผู้นำ พันธกิจ การดำเนินงานด้านการจัดการ ระบบองค์การ บรรยาการการทำงาน การจูงใจ การ เสริมสร้าง พลังอำนาจแก่บุคลากรและเทคโนโลยี สารสนเทศในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบย่อยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดตามทฤษฎี (Marquardt, 1996; Kaiser, 2000; Marquardt & Reynolds, 1994; Pedler et al., 1997)

ตัวบ่งชี้รวมด้านการจัดการความรู้ มี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้อง กับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่าความรู้ ในปัจจุบันกลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าทรัพยากร

ทางการเงิน เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ความรู้ เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วน มาจากพื้นฐานของความรู้ทั้งสิ้นและยังสอดคล้อง กับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2546, หน้า 192) ที่กล่าวว่าการบริหารความรู้เป็นกระบวนการหรือเป็น ระบบในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคล ที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้องค์การ แบ่งปันความรู้ ความเหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์การ พัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ Sallis and Jones (2002, XIV) กล่าว คือ ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาธุรกิจขนาดย่อมหรือ ขนาดใหญ่ หากต้องการความสำเร็จทั้งในด้านของ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและการให้ ผู้รับบริการเกิดความพอใจ การจัดการความรู้จะเป็น กุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งหวังและเป็นเรื่องที่สำคัญ อย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต สอดคล้องกับ Petrides and Guini (2000) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้สามารถใช้สนับสนุนการบริหาร การศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การ จัดการความรู้เป็นการทำให้สถานศึกษาได้เตรียมตัว พัฒนาไปสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นผู้บริหารหรือ ผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาควร ให้ความสำคัญกับกรจัดการความรู้เพราะถือเป็น องค์ประกอบสำคัญของความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าน้ำหนักสูงสุดคือตัวบ่งชี้ มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง น่าจะ เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง เล็งเห็นประโยชน์ของ

การสร้างความรู้ใหม่ซึ่งการสร้างความรู้จะได้จาก 3 แหล่ง คือ ความรู้จากภายนอก ความรู้และ ประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร และความรู้ จากกิจกรรมองค์กรหรือความรู้ที่เปิดเผยมุ่งองค์การ สร้างขึ้น (Marquardt, 1996, pp. 27-30)

ตัวบ่งชี้รวมด้านการเรียนรู้ มีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับแนวคิด ของ Brandt (2000) ที่ให้ทัศนะว่าองค์การแห่งการ เรียนรู้ ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรม การเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลเรียนรู้เมื่อได้รับการจูงใจ องค์การเรียนรู้เมื่อมีเหตุผล การสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้ ควรมีวัสดุอุปกรณ์ หรือหลักจิตวิทยา การสนับสนุนควรมีโครงสร้างที่ส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ในทุกระดับขององค์การและยังสอดคล้อง กับ Marquardt (1996, p. 21) ที่เสนอว่าองค์ประกอบ แห่งองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะ การสร้าง พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) คือ การสร้าง การเรียนรู้ในทุกภาคส่วนขององค์การ และยัง สอดคล้องกับ Longworth and Davies (1996, p. 75) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะ เป็นบริษัท องค์การทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัย สถานศึกษา เมือง ชชาติ หรือกลุ่มคนจะเล็กหรือใหญ่ก็ได้ ที่มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดย ใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้เป็นตัวบ่งชี้ที่ สำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหาร จึงต้องให้ความสนใจกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในทุกส่วนของสถานศึกษา โดยพิจารณา องค์ประกอบเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ รูปแบบ การเรียนรู้ ทักษะ วินัยการเรียนรู้ และโอกาส การเรียนรู้

สำหรับตัวบ่งชี้อย่อยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า

เป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ ตัวบ่งชี้ มีแหล่งการเรียนรู้ในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ในการเรียนรู้ที่อยู่ในองค์กรประกอบย่อยโอกาสการเรียนรู้ซึ่งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดควร

จัดแหล่งการเรียนรู้ภายในองค์กรที่เอื้อประโยชน์ในการเรียนรู้เพื่อเป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรที่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

\*\*\*\*\*

### เอกสารอ้างอิง

- ประพนธ์ ผาสุกขีต. (2549). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับจับคู่เคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ: ไชยใหม่.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. (2549, 4 กันยายน). *เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามมติด้านการพัฒนาองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549*. ที่ศร 0210.118/4943.
- Brandt, R. (2003). *Is this School a Learning Organization? 10 Ways To Tell?* (Online) Available. <http://www.nsdc.org/library/Jsd/brandt241.html>.
- Garvin, D. (1993). Building learning organization. *Harvard Business Review*, 71(3), 78-99.
- Marquardt, M. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw - Hill.
- Pedler, M. et al. (1997) *The learning company: a strategy for sustainable development*. Maidenhead: McGraw - Hill.
- Petrides, L.A., & Guiney, Z.S. (2002, December). *Knowledge Management for school Leaders: An Ecological Framework for Thinking School*. (online) Available: <http://www.ishmc.org/ThinkingSchool.pdf>.
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Salis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan Press.
- Barnett, W.D., J. R. (1999). *An empirical study of the learning organization model in information technology enabled process improvement*. (CD-ROM). Abstract from: ProQuest. File: Dissertation Abstracts Item 9962567.
- Longworth, N., & Davies, K. (1999). *Lifelong Learning: New Vision, New Implications, New Roles for People, Organizations Nations, and Communities In The 21st Century*. London: Kogan Page.