

การพัฒนาแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น

A Learning Organization Model Development for
Rajabhat Universities Using LISREL Analysis

วิชิต แสงสว่าง*
Wichit Saengsawang*

*สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*Education Management , Graduate School, Dhurakij Pundit University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 4) เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การหาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ บทความ งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การหาค่าเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และการหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 3 การหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวน 360 คน โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมาจัดทำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลสรุปของการศึกษาค้นคว้า

องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ การคิดเชิงระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การปรับเปลี่ยนองค์การ และการใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า องค์ประกอบของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 48.49 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value}=.0643$) ค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .92 ส่วน ค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .035 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .014 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ในระดับดี ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้ องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 79 ตัว

บ่งชี้ โดยผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่ง การเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ การมีแบบแผนความคิด (MM) รองลงมาการปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) การใช้เทคโนโลยี (TA) และการคิดเชิงระบบ (ST) ตามลำดับ

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study about factors of learning organization model of Rajabhat Universities, 2) to develop the indicators of being learning organization of Rajabhat Universities, 3) to develop learning organization model of Rajabhat Universities and 4) to evaluate consistency of developed learning organization model of Rajabhat Universities by empirical data. The research consisted of four steps as (1) find the main factors, sub-factors and indicators of learning organization, (2) confirm factors of learning organization of Rajabhat Universities by facilitate a focus group and find validity and reliability by 30 experts (3) find influential factors which encourage Rajabhat Universities to be the learning organization and (4) evaluate being learning organization of Rajabhat Universities by facilitate a focus group and implement result to develop learning organization model.

The result of the study indicated that there were six factors as systematic thinking, being well-rounded person, thinking in formation, team learning, organization adjustment, and utilizing technology are important factors of learning organization model for Rajabhat Universities using Lisrel Analysis. The result yield that the model is consistent with empirical data (Chi-square = 48.49) and insignificant at .05 level (p-value=.0643). GFI is .98, AGFI is .92, RMSEA is .035 and SRMR is .014 Coefficients of all factors of learning organization of Rajabhat Universities are positive. The highest coefficient factor is thinking in formation. All factors are significant at .01 level indicate that all indicators relate with the factors significantly. So, summarize is the model is highly consistent with empirical data. The result also yield that, in the learning organization, there are six main factors, fourteen sub-factors and seventy-nine indicators.

Keyword : Model Development, Learning Organization, Rajabhat Universities

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็ว และรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกับการดำเนินงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก

ดังนั้นในปัจจุบันจึงเป็นยุคสังคมฐานความรู้ และแรงงานความรู้ (Knowledge and Knowledge Workers) เป็นยุคที่ใช้ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา โดยเฉพาะระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิตการแพร่กระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะต้องอาศัยสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาสังคม (The Brooker Group.1999: 15) ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานความรู้ พัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการวิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการความรู้ (Management of Knowledge) ที่ครบวงจรจะเอื้ออำนวยให้การเสริมสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมฐานความรู้ และการผลิตบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการอุดมศึกษาของไทยด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้ประสบความสำเร็จ ตามแนวคิดที่ว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างคน สร้างความรู้ สู่วิถีความเป็นเลิศได้ (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2547:23)

การบริหารราชการแนวใหม่ ได้เน้นถึงการทำให้ส่วนราชการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยใช้ “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ที่ผู้บริหารของทุกองค์การควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากในโลกยุค “สังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง” หน่วยราชการจะต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิถีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลกเครื่องมือหรือแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติราชการ จะต้องยกระดับจากข้อมูล (data) และสารสนเทศ (information) ไปเป็นความรู้ (Knowledge) สถาบันอุดมศึกษาจึงควรพัฒนาบทบาทเพื่อสามารถเป็นที่พึ่งและความหวังของชนทุกชั้น ทุกสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาให้ก้าวหน้าและยืนหยัดในกระแสโลกได้อย่างภาคภูมิ สถาบันอุดมศึกษาควรทบทวนบทบาทและปรับกระบวนทัศน์ใหม่ และจะต้องใช้การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2559) ที่กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “คุณภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545:1) ประเวศ วะสี (2541:28) ได้กล่าวเสริมว่า เราต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษา เพราะการเปลี่ยนแปลงอยู่รอบๆ ตัวการศึกษาต้องผลิตนักคิดและนักแก้ปัญหาที่มีวิจรรณญาณที่ดี ได้กล่าวย้ำเตือนคนไทยว่า

ต้องมีสภาวะจิตใจสาธารณะ คือสนใจเรื่องของส่วนรวม ร่วมคิด ร่วมทำ โดยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ การร่วมคิด ร่วมทำ สังคมไทยจึงสามารถฝ่าวิกฤตไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะแม้แต่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ยังกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวบ่งชี้ในการประเมินหน่วยงานราชการ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ โดยในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในมาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ” โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้

ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง 2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม 4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546) วิจารณ์ พานิช (2547:16-37) กล่าวว่า การใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงานราชการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสร้างพลังทวีคูณในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกระดับ ให้สามารถสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงส่ง แต่ที่เน้นมากคือ ความรู้ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ โดยเน้นความรู้ที่ควบคู่อยู่กับการปฏิบัติในลักษณะ “ไม่ทำ ไม่รู้” ซึ่งไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎี เป็นการดึงเอาพลังปัญญาที่ถูกกลบเกลื่อนออกมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของความรู้ฝังลึก แต่ก็ไม่ละเลยความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้เชิงทฤษฎี การจัดการความรู้ มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ คือ 1) เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2) เพื่อการพัฒนาคน คือ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน แต่ที่ได้ประโยชน์มากที่สุดคือ ข้าราชการ ข้าราชการน้อยและระดับกลาง 3) เพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์กร

หรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้ หรือ ทุนปัญญาขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กร มีศักยภาพในการฟันฝ่าความยากลำบาก หรือ ความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น โดยแบ่ง ความรู้ออกเป็น 2 ยุค คือ ความรู้ยุคที่ 1 เป็น ความรู้ที่สร้างโดยนักวิชาการ เน้นเหตุผลพิสูจน์ ได้เป็นวิทยาศาสตร์หรือวิชาการ มีการจำแนก แยกแยะเป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาการเป็น ความรู้ที่เน้นความลึก ความเป็นวิชาการ เฉพาะด้าน (Specialization) ความรู้ยุคที่ 2 เป็น ความรู้ที่ใช้งานและสร้างโดยผู้ปฏิบัติงาน โดยการสร้างขึ้นจากการเลือก เอาความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้เหล่านี้มีลักษณะบูรณาการ และมีความจำเพาะต่อบริบทของงาน

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (2550: 168) ได้เสนอตัวชี้วัดเพื่อประเมินและรับรอง ผลการปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานและ เป้าหมายในระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคล รวมถึงจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานตามเป้าหมายด้วย ซึ่งการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการ ประเมินตนเอง ซึ่งปรากฏในองค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 มีการ พัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้ ชนิดตัวบ่งชี้ : กระบวนการ ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ไว้ 5 ข้อ และมีเกณฑ์มาตรฐานข้อหนึ่งได้ กล่าวถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ “มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ” รวม อยู่ด้วย ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และ มุ่งเน้นให้ตอบสนองและสอดคล้องต่อบทบาท

และภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งกำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ของสถาบัน อุดมศึกษาทุกระบบการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ในระบบ นอกระบบ และตามอรรถาธิบาย ปฏิบัติ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ระดับสูง ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มี ความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อการดำเนินชีวิต ในสังคมสมัยใหม่อย่างมีคุณภาพ และก่อให้เกิด การเรียนรู้ในชุมชน ช่วยแก้ปัญหาสังคมและ ประเทศชาติ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ปัญญาและจริยธรรมของบุคคล และสังคมไปสู่สันติสุข เสรีภาพ การยอมรับนับถือ สิทธิมนุษยชนและประชาธิปไตย ดังนั้นสถาบัน อุดมศึกษาพึงส่งเสริมการวิจัย การสรรหา การคัดเลือก และรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพ และจัดให้มีกิจกรรม “เสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้” ระหว่างนักวิชาการและนักวิจัยอย่างอิสระ และ การมีเสถียรภาพทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุน ทรัพยากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาบุคลากร อย่างจริงจัง (พรชูลี อาทวบูรณ์, 2543:4/2-4/5)

มหาวิทยาลัยราชภัฏควรที่จะนำเอา องค์ประกอบของการแสวงหาความรู้ การจัดการ ความรู้ และการนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ เข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติพันธกิจของ มหาวิทยาลัยมากขึ้น ในลักษณะที่ทำให้ มหาวิทยาลัยกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และก่อให้เกิดระบบการจัดการความรู้ที่เป็น รูปธรรม มหาวิทยาลัยต่างๆ ควรจะร่วมมือกัน เพื่อแสวงหาสมการที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด อันจะเป็นมาตรฐานของทุกๆ มหาวิทยาลัย เพื่อก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์เครือข่ายและ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในลักษณะการนี้ มหาวิทยาลัยในฐานะกลุ่มอาจจะเพิ่มและจัดเก็บ

ความรู้ที่แต่ละ ฝ่ายเข้าถึงเพื่อก่อให้เกิดความแตกต่างในพันธกิจของตน และในคุณภาพของโปรแกรม ซึ่งจัดให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคม (พรขุติ อาทวบารุง, 2544) อีกทั้งผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้ศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินการด้านการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น และมีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้น้อยกว่าด้านอื่น (ตันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2550: 200)

อีกทั้งผู้วิจัยสนใจในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งจะทำการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเป็นการนำทฤษฎีมาบูรณาการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในบริบทสังคมวัฒนธรรมของไทยจากระบบการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่จะบ่งบอกได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นๆ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างการบริหาร และขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์การทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพในการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีศักยภาพในการแข่งขันได้ในระดับสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
4. เพื่อประเมินความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การหาองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ได้ 7 องค์ประกอบหลัก 19 องค์ประกอบย่อย 165 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ทำให้ได้ 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 139 ตัวบ่งชี้ จัดทำแบบสอบถามและนำไปหาค่าเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และการหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทำให้ได้ 6 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อย 127 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 3 การหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปตามมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่งและวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรม LISREL ทำให้ได้ 6 องค์ประกอบ

หลัก 18 องค์ประกอบย่อย 126 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอน
ที่ 4 การประเมินการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการจัดสนทนากลุ่ม
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน และนำมาจัดทำ
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของโมเดลองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่า
ไค-สแควร์เท่ากับ 48.49 และไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ.05 ($p\text{-value}=0.0643$) ค่าดัชนี
วัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และ
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
(AGFI) เท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ ($>.90$)
ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ
ค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ
.035 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลัง
สองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .014 เมื่อพิจารณา
ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ใน
องค์ประกอบอันดับสองขององค์การแห่ง
การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าเป็น
บวกทุกค่า ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง .92 -.99 และมี
นัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ($t > 2.58$) โดยค่าสถิติ
 t แต่ละตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 18.02 ถึง 21.05 แสดง
ว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า โมเดล
มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับ
ดี แสดงให้เห็นว่าแต่ละตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบ
อันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความคงเส้นคงวา
ในการอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของ
องค์ประกอบอันดับสองของโมเดลองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในระดับสูง

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์
องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกตัวบ่งชี้ใน
องค์ประกอบอันดับหนึ่งมีขนาดของสัมประสิทธิ์
สูงกว่า .50 ทุกตัว โดยพบว่าขนาดสัมประสิทธิ์
อยู่ระหว่าง .81 ถึง .99 ค่าเฉลี่ย .90 ซึ่งแสดงว่า
ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีความ
แปรปรวนร่วมกันในการอธิบายองค์ประกอบ
อันดับหนึ่งของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏได้สูง

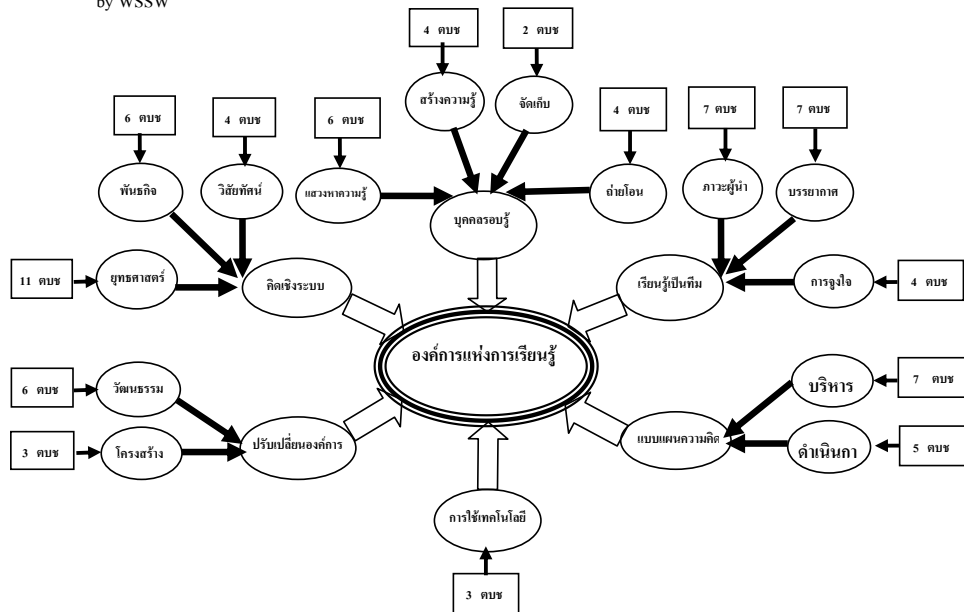
3. ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบ
เชิงยืนยันอันดับสอง สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์
องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานในทุกตัวบ่งชี้ใน
องค์ประกอบอันดับสองมีขนาดของสัมประสิทธิ์
สูงกว่า .70 ทุกตัว โดยพบว่าขนาดสัมประสิทธิ์
อยู่ระหว่าง .92 ถึง .99 ค่าเฉลี่ย .96 ซึ่งแสดงว่า
ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบอันดับสองมีความ
แปรปรวนร่วมกันในการอธิบายองค์ประกอบ
อันดับสองของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏได้สูง

4. ผลการประเมินความสอดคล้องของ
รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ
คะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ การมี
แบบแผนความคิด (MM) รองลงมาการ
ปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) การเรียนรู้ร่วมกัน
เป็นทีม (TL) การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) การใช้
เทคโนโลยี (TA) และการคิดเชิงระบบ (ST)
ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดล
การวัดขององค์ประกอบองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จะพบว่า มีค่า
น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกค่า แสดงว่า องค์ประกอบ

2M4T Model

By WSSW: Wichit Saengsawang

by WSSW



เชิงยืนยันตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

5. ผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า จากการสนทนากลุ่มเพื่อหาความสอดคล้องของตัวบ่งชี้กับบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้ผู้วิจัยกลับมาทบทวนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ใหม่ตามที่ได้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 79 ตัวบ่งชี้

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความสอดคล้องของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการนำตัวบ่งชี้ไปประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก จึงขออภิปรายผลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 6 องค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุดไปห้าน้อยที่สุด คือ การมีแบบแผนความคิด (MM) การปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) การใช้เทคโนโลยี (TA) และการคิดเชิงระบบ (ST) ตามลำดับ เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า องค์ประกอบของโมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือองค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 48.49 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value}=0.0643$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (AGFI)

เท่ากับ .92 ส่วนค่ามาตรฐานดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .035 ค่ามาตรฐานค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ .014 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าเป็นบวกทุกค่า โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ในระดับดี ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้ องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 79 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความแตกต่างกับ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ประกอบด้านองค์การ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) องค์ประกอบด้านบุคลากร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ เจตคติและการทำงานของบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 3) องค์ประกอบด้านผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีบทบาทเป็นเพื่อนร่วมงาน และ ผู้นำที่มีหน้าที่เป็นผู้จัดการ

2. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ของโมเดลการคิดเชิงระบบ (ST) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการคิดเชิงระบบ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏและชุมชน องค์ประกอบด้านพันธกิจ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ บุคลากรสามารถพัฒนาแผนงานต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ได้ องค์ประกอบด้านยุทธศาสตร์โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับ Sandra M. Kaiser (2000:47) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การ ได้กล่าวถึง พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง เป้าหมายที่องค์การกำหนดและตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จเกินกว่าวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบหรือการคิดเชิงระบบ คือ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่

ยอมรับและกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกองค์การตรวจสอบได้ และการเสริมสร้างองค์ความรู้และมีการเผยแพร่ชี้แจงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

3. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้ของโมเดลการเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการเป็นบุคคลรอบรู้ องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของ ตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดคือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ องค์ประกอบด้านการจัดเก็บความรู้ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของ ตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวโดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้

มีการจัดเก็บข้อมูลความรู้เป็นระบบเพื่อความสะดวกต่อการค้นหาที่จะนำความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมต่อการใช้งานและมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมวดหมู่เพื่อให้บุคลากรในองค์การเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการ องค์ประกอบด้านการถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt (1996:153) ได้สนับสนุนว่า ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้และความชำนาญ ทั้งสิ้นพนักงานต้องการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งยังได้สรุปว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหาร ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรู้ได้รับการจัดการ โดยการใช้ประโยชน์และประยุกต์ใช้ความรู้จากการได้รับความรู้ สร้างองค์ความรู้ จัดเก็บความรู้และถ่ายโอนความรู้

4. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้ของโมเดลการมีแบบแผนความคิด (MM) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการมีแบบแผนความคิด องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสานผลประโยชน์ขององค์การ องค์ประกอบด้านการดำเนินการจัดการโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547:55-59) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านการจัดการ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ คือ การจัดระบบบุคลากร การมีบุคลากรรับผิดชอบ การมีวัสดุอุปกรณ์ การอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก ระบบและกลไกการนิเทศ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน การรายงานผลการดำเนินงาน และการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย มาลี สืบกระแสด (2552 : 82-84) กล่าวว่า

การสร้างวิสัยทัศน์โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการบริหารโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไปจัดทำแผนพัฒนางานขององค์การในอนาคต มีการกำกับติดตามการดำเนินงานการวางระบบและกลไกการนิเทศและติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาระบบและกลไกการประเมินคุณภาพภายในองค์การ มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ มีการนำข้อเสนอแนะของผู้บริหารมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ และรายงานผลการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้โมเดลการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงาน องค์ประกอบด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ทีมงานฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการ

มอบหมายงาน การปฏิบัติงานสู่ทีมงานระดับล่างอย่างเหมาะสม องค์ประกอบด้านการจูงใจโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990:3.55) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่า ช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกในทีมแต่ละคนเกิดการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมๆ กัน

6. การปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้โมเดลการปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผลการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนองค์การองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด บุคลากรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในเชิงบวก กับ สนับสนุนให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกันเนื่องจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ

โครงสร้างองค์การ ตัวบ่งชี้ที่ 3 คือ บุคลากรต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆ มีค่า Factor Loading = 0.27 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.30 ผู้วิจัยจึงได้ทำการตัดตัวบ่งชี้ทิ้ง และได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมชัดเจนกับการกำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ องค์ประกอบด้านระบบองค์การโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ระบบการปฏิบัติงานสอดคล้องกันเป็นอย่างดีกับทุกหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ Sandra M. Kaiser (2000:47) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร จึงได้ศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง วิถีการประพฤติ ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของการจัดหน้าที่ และบุคคลเข้าสู่ระดับของความรับผิดชอบ การแบ่งงานและ

ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิก สายงาน บัณฑิตบัญชา ช่วงการบัณฑิตบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสิทธิผลขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์กันภายในหน่วยงาน ระบบองค์การ (Organizational Systems) หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูลข่าวสารระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีมาตรฐานด้านนโยบาย และการมีกลไกที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก Kaiser (2000:205-208) ได้ระบุว่าระบบองค์การไม่มีอิทธิพลต่อบัณฑิตอื่นๆ แต่จำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนในด้านการบริหารบุคคล ข้อมูลสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสาร เพื่อการที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

7. การใช้เทคโนโลยี (technology application)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้โมเดลการใช้เทคโนโลยี (TA) พบว่า เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกทุกค่า และมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งอาจเป็นเพราะผลการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ (Learn) โดยมิต้าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของ

ตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน องค์ประกอบด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ มีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการผลิตสื่อด้านการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับ Brain Quinine (1996:147) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์การ การใช้ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ ซึ่งองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยีเพื่อก่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยสำคัญมาก สำหรับโลกในยุคนี้ เพราะหากองค์การใดก็ตามมีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะได้เปรียบสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์การอื่นได้ Marquardt (1996: 174-178) กล่าวถึงความต้องการและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่ดี องค์การที่ยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ความสามารถในการใช้ การเก็บ และการถ่ายทอดความรู้ ถ้าความรู้ คือ อาหารขององค์การ แต่เทคโนโลยีเป็นระบบย่อยอาหารที่สำคัญที่ส่งผลต่อปริมาณ และคุณภาพการเรียนรู้ในองค์การ ศูนย์การเรียนรู้กับเทคโนโลยีจะส่งเสริมการเรียนรู้

ของแต่ละบุคคลและกลุ่มสมาชิก ดังนั้น องค์การต้องการแนะนำการปฏิบัติการณ์ที่สนับสนุนระบบต่างๆ ระบบสารสนเทศจะส่งผลไปยังสมาชิกในด้านการอธิบาย การจำกัดความ การบรรยาย การแสดงกิจกรรม ฝึกปฏิบัติ การประเมินผล การส่งผลข้อมูลย้อนกลับ และแหล่งข้อมูลสารสนเทศอื่นๆ และยังเสนอ ระบบย่อยด้านเทคโนโลยีใน 3 มิติ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้นประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ 14 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 79 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ 2) พันธกิจ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 3) ยุทธศาสตร์ มี ตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การแสวงหาความรู้ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างความรู้ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ 3) การจัดเก็บความรู้ มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Models) มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 2) การดำเนิน

การจัดการ มีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 2) บรรยากาศในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ 3) การจูงใจ มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 18 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation) มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การ มีตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ 2) โครงสร้างองค์การ มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักที่ 6 ด้านการใช้เทคโนโลยี (technology application) มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ รวมมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 79 ตัวบ่งชี้ จึงขอเสนอแนะว่า องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ อาจมากเกินไป สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทของหน่วยงานของท่านในการที่จะนำไปใช้ในการตรวจสอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้โดยการนำไปใช้เป็นบางตัวที่ต้องการตรวจสอบก็ได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถใช้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการตรวจสอบการบริหารการดำเนินงานของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ของสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้ในการตรวจสอบการดำเนินการจัดการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

4. เป็นการส่งเสริมให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการแพร่กระจายในองค์กรอื่นมากขึ้น

5. หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาอื่นๆ อาจจะนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการดำเนินงานได้

6. สามารถเลือกนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิจัยไปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลงาน (Performance) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และนำไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่อยู่นอกเหนือจาก 6 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเป็นการขยายแนวคิดให้มีความครอบคลุมมากกว่านี้

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบติดตามได้ ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเอง และควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม

3. นักวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม นักวิจัยสามารถนำตัวบ่งชี้ในการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการวิจัยของตนเองได้ เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เนื่องจากตัวบ่งชี้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ถูกพัฒนาให้มีคุณภาพและได้รับการยืนยันด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ วะสี. (2541). “การปฏิรูปการศึกษาจังหวัดเพื่อคนทั้งมวล” หน้า 23 – 28.
 ในสำนันโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง
 กระทรวงศึกษาธิการ. แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ:พื้นฐานการปฏิรูป
 การศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พรขุลี อาทวอำรุง. (2543). แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการอุดมศึกษา :
 รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน.กรุงเทพมหานคร
 :สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรขุลี อาทวอำรุง. (2544). บทความนำเสนอในการประชุมสัมมนาของ สอ.
 (ประเทศไทย) เรื่อง บทบาทของมหาวิทยาลัยในยุคเศรษฐกิจศาสตร์ขับเคลื่อน
 โดยความรู้ 20 กรกฎาคม 2544. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546
 (online),accessed24February2006, Available form <http://www.rdpb.go.th/news/deeka2546.pdf>.
- มาลี สืบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษา.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม.
- วิจารณ์ พานิช.(2547).การจัดการความรู้ เพื่อคุณภาพที่สมดุล.
 สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล. หน้า 16 – 37.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2547). ผลกระทบของการปฏิรูปอุดมศึกษาของไทยต่อสังคมฐานความรู้
 .วารสารวิชาการ . 1(1) : 15 – 23 .
- คันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2550). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้
 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมคิด สร้อยน้ำ.(2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2545) .
 รายงานชุด “แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย” รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา.
 กรุงเทพฯ :วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ. (2547). ยุทธศาสตร์สู่การ
 ปฏิบัติของสถาบันราชภัฏ.กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- Brain Quinine. (1996). **Topographic Organization of Fos-like im mune reactivity in the Rostra nucleus of the solitary tract evoked by gustatory stimulation with sucrose and quinine** : (online). Available from : www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6SYR-3VXHKS28&
- Kaiser,Sandra M . (2000) .“ **Mapping the Learn ing Organization :Exploring A Model of Organization Learning.**” Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Marquardt, M. (1996) . **Building the learning organization.** New York: McGraw – Hill.
- Senge, Peter M. (1990) . The Fifth Discipline : **The Art and Practice of The Learning Organization** . New York :Doubleday Currency .
- The Brooker Group . (1999) . **Background Paper on Higher Education Prepared for the Asian Development Bank** . n. p.

