

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 1.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 1.4 เพื่อหาปัจจัยการบริหารที่ทำนายสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

- 2.1 ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2.2 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของ Marquart (2002) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 875 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จำนวน 275 แห่ง ในปีการศึกษา 2554 ได้โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของแต่ละเขตพื้นที่ที่สถานศึกษาสังกัด ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 275 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์แล้วนำไปทดลองใช้กับสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทุกตอน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) สรุปผลแบบสอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ .949 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ .981

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์และเดินไปรษณีย์ด้วยตัวเองบางส่วน โดยการนำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่งถึงสถานศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามและซองตอบกลับทางไปรษณีย์ ให้สถานศึกษา กำหนดวัน/เวลา 2 สัปดาห์ แล้วจึงขอรับแบบสอบถามคืน โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารหรือผู้แทนเป็นผู้ส่งกลับคืนมาทางไปรษณีย์
3. หากมีการส่งแบบสอบถามกลับล่าช้ากว่ากำหนด ผู้วิจัยดำเนินการติดตามทางโทรศัพท์หรือไปรษณีย์ด้วยตนเอง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป จำนวนค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับ “มาก”

2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยอยู่ในระดับ “มาก”

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ .01 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ “ค่อนข้างสูง” 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากค่าความสัมพันธ์สูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นอกนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ “ปานกลาง” ตามลำดับจากค่าความสัมพันธ์สูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม

4. ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากปัจจัย 11 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากปัจจัยที่มีค่าอำนาจพยากรณ์จากสูงไปหาค่าได้ดังนี้คือ ด้านการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 1.125 + .320 + .142 + .139 + .096$$

ส่วนปัจจัยที่เหลือถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความแตกต่างแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่าสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจำเริญ จิตรหลัง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งพบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านความรู้ขององค์กร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป ซึ่งองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตพัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 6-7) และสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่า “ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” รวมทั้งเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุเกี่ยวกับระบบการบริหารและสนับสนุนทางการศึกษา โดยได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาททำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา กำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยอยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านภาวะนำ 2) ด้านความมีประสิทธิภาพ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านแรงจูงใจ

5) ด้านกระบวนการบริหาร 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านโครงสร้างขององค์กร 8) ด้านวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ 9) ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ 10) ด้านการพัฒนาบุคลากร 11) และด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมคิด สร้อยน้ำ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบไปด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการของปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ การพัฒนาครูและทีมงาน การจูงใจภาวะผู้นำทางวิชาการ เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียน และปฏิบัติด้านการบริหาร ซึ่งพบว่า ทุกปัจจัยที่ศึกษาส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ “มาก” และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจำเริญ จิตรหลัง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งพบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีระดับปัจจัยการจัดการความรู้และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกเรียงลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปองค์กร โดยการใช้การเรียนรู้องค์กร (LO) และการจัดการด้านความรู้ (KM) ซึ่งสอดคล้องลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่วิเชียร วิทยุคตม (2547) ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปองค์กร โดยการใช้การเรียนรู้ องค์กร (LO) และการจัดการด้านความรู้ (KM) และยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร รวมถึงการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนั้นแล้ว ผู้นำยังต้องเสริมและผลักดันบรรยากาศแห่งการร่วมมือให้เกิดในองค์กร ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและเข้มแข็งจะสามารถแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รองลงมา คือ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มรวมกัน สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ซึ่งได้กำหนดปัจจัยความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับมาก แสดงให้เห็น

ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ (เกศรา รักชาติ, 2549 : 37) ดังนั้นการศึกษาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อดูตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดของแต่ละด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับครูสถานศึกษาอื่น ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินและนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงานในสถานศึกษา ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ได้แก่ สถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้บุคลากรค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสม และด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินและติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการพัฒนาตนเองของบุคคลที่ส่งผลต่อองค์การ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษายังมีการประเมินตนเองและติดตามผลการปฏิบัติงานไม่มากพอและไม่สม่ำเสมอ ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่นมีไม่มากเท่าที่ควรเช่นกัน ส่วนปัจจัยการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและทันสมัยจริง แต่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของคณะครูและนักเรียนเท่าที่ควร ส่วนการสนับสนุนครูและบุคลากรทำการจัดทำรายการสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ก็ยังมีไม่มากเท่าที่ควร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับ “ค่อนข้างสูง” 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากค่าความสัมพันธ์สูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ .01 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจเป็นความปรารถนาและความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติเชิงบวก เพราะจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตของงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคคลตั้งใจเต็มใจและทุ่มเทงานอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 81)

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ .01 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านกระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในบุคลากรแต่ละคน เริ่มดำเนินการด้วยการใช้แนวคิดเชิงระบบ นอกจากนี้ยังเน้นจากการเรียนรู้จากแต่ละบุคคล (individual learning) ไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กร (organizational learning) (พศิน แดงจวง : ออนไลน์) โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และไปดูงาน แล้วนำองค์ความรู้มาเผยแพร่แก่บุคลากรคนอื่น ๆ ผ่านการจัดกิจกรรมสรุปรงานและการประชุมประจำเดือน

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและอนามัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคคลภายในองค์กร ที่ทำให้ทุกคนอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดี และทำอย่างเต็มความสามารถ และการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการที่จะพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้นกับทุกคนทั้งองค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่รอดในสภาพสังคมปัจจุบัน

ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ .01 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างครอบคลุมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ โดยคำนึงถึงเป้าหมายเป็นสำคัญ และมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

การสร้างวิสัยทัศน์โดยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรสามารถมุ่งไปในทิศทางเดียวกันและสามารถนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ

นอกจากนี้มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ “ปานกลาง” ตามลำดับจากค่าความสัมพันธ์สูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยปรากฏให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง และเป็นอิทธิพลอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลการศึกษาค้นคว้าทำให้เราทราบว่าบริบทของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ควรจะได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนให้เป็น ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายของการบริหารการศึกษา 4 อันดับแรก คือ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จากข้อ สังเกตผลการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จากผลการศึกษาทำให้เห็นแนวโน้มความสัมพันธ์ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์กับด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรกับด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างขององค์กรกับด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรกับด้านการจูงใจ ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัยกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้สรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ

4. ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากปัจจัย 11 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับจากปัจจัยที่มีค่าอำนาจพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 1.125 + .320 + .142 + .139 + .096$$

โดยมีค่าอำนาจการทำนายร้อยละ 52.50

จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่าสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าว โดยที่

ปัจจัยด้านการจูงใจเป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์มีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 48.40 ($R^2 = .484$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการจูงใจ ในการที่จะสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่องานและองค์กร ปัจจัยด้านการจูงใจนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถชี้ชัดได้ว่าหากจะพัฒนาสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว สิ่งแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงและต้องให้ปรากฏคือ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรนั่นเอง

ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ .511 ($R^2 = .511$) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 51.1 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.7 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 11 ปัจจัย ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นปัจจัยที่จะมาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน เมื่อสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีกลยุทธ์ที่ดีที่จะนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้ว บุคลากรในสถานศึกษาก็สามารถดำเนินงานได้อย่างมีเป้าหมาย

ปัจจัยตัวที่สามที่เข้าสู่สมการ คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .519 ($R^2 = .519$) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 51.9 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 11 ปัจจัย ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่สถานศึกษาได้จัดไว้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามที่สถานศึกษาได้วางเป้าหมายไว้

ปัจจัยตัวที่สี่ที่เข้าสู่สมการ คือ ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .525 ($R^2 = .525$) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 52.5 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 11 ปัจจัย ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของสถานศึกษา นับว่าเป็นองค์ประกอบและเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษา และเป็นเครื่องตัดสินว่าสถานศึกษาใดที่สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะต่อสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1) ด้านสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1.1) สถานศึกษาควรมีระบบการประเมินตนเองที่มีคุณภาพและสม่ำเสมอ ทั้งระดับบุคลากรและสถานศึกษา เพื่อเป็นการหาจุดเด่นและจุดด้อยทั้งตัวบุคลากรและสถานศึกษาเอง และเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับความเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

1.1.2) สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลของงานที่ได้ปฏิบัติตามความเป็นจริงและเชิงประจักษ์ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขงานในสถานศึกษา

1.2) ด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.1) ควรเร่งพัฒนาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำ

1.2.2) ควรมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสามจังหวัดชายแดนใต้ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านความมีประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้