

ตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

Characteristics of Innovative Learning Organization Model of Schools under Primary Educational Service Area Office



¹ภรต ดุลณกิจ, สิริธร สินจินดวงศ์ และ ชารี มณีศรี

¹Pharadorn Dulnakit, Sirinthorn Sinjindawong
and Charee Maneesri

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University, Thailand.

¹Corresponding Author. E-mail: dulnagij@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล จากตัวอย่างที่เป็นครูประจำโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น รวม 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทุกปัจจัย โดยปัจจัย “การจัดการความรู้” มีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย โดยปัจจัย “การจัดการความรู้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา “โครงสร้างองค์กร” ($\bar{X} = 4.21$) และปัจจัย “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ($\bar{X} = 4.21$) 2) ตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล

ดังนี้ $\chi^2=116.92$, $df=109$, $p=0.28477$, $\chi^2/df =1.0727$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.96$, $RMR=0.017$, $RMSEA=0.012$, $CN=618.00$ และพบว่าการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวกผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวกผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้; สมการเชิงโครงสร้าง; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this study were: 1) To study the factors influencing the learning innovation organization of Schools under the Primary Educational Service Area Office, and 2) To develop characteristics of learning innovation organization model of schools in the Primary Educational Service Area Office. This research is a quantitative research.

A questionnaire was utilized as the tool in this research. Data were gathered from sample for this study, i.e. 500 teachers in Khon Kaen Primary Schools under Primary Educational Service Area Office. Statistics were used in this research are as follows: mean and standard deviation, and Structural equation Model.

The results of this research found that: 1) the sample agree with all factors of innovation organization at a high level, by knowledge management ($\bar{X} = 4.24$), follow structural organization and learning organization ($\bar{X} = 4.21$) respectively, and 2) develop the characteristics of learning innovation organization model is consistent with empirical data. With the harmonic index of the model is as follows: $\chi^2 = 116.92$, $df = 109$, $p = 0.28477$, $\chi^2/df = 1.0727$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.96$, $RMR = 0.017$, $RMSEA = 0.012$ and $CN = 618.00$, and found that knowledge management has a direct influence on positive learning organization with statistical significance at .01 level, and indirectly influences the organization of positive learning through the learning organization with statistical significant at a level of .01. The organizational structure has direct influence on Positive innovation learning organization with a significant level of .01, and indirectly influencing the positive learning organization through learning organization with statistical significant at a level of .01. Learning organizations have a direct influence on positive learning organizations with statistical significant at a level of .01.

Keywords: Innovative Learning Organization; Structural Equation Model; Primary Education Area

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ สำหรับพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยมีการพัฒนาเด็กไทยให้มีนิสัยที่ดีและมีความรู้ดี รู้จักคิด รู้จักเลือกและค้นคว้า มีทักษะในการแก้ปัญหาในอนาคต มีทักษะการบริหารจัดการ สื่อสาร รู้จักเทียบมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองสู่การแข่งขันกับโลกภายนอก ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ให้เด็กสามารถบูรณาการเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้กับงานโครงการและชีวิตจริงได้

ในขณะเดียวกัน เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบัน คือ การสร้างให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ที่จะช่วยสร้างความโดดเด่นในสังคมการทำงานสำหรับภาคการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้จัดทำโครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมซึ่งเป็นโครงการที่ส่งเสริมและกระตุ้นการพัฒนาวิชาชีพ ที่มุ่งให้สถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีของรัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญ และตื่นตัวในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท เป้าหมายการพัฒนา และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และได้ดำเนินการคิดสรรผลงานนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น นวัตกรรมด้านหลักสูตร นวัตกรรมด้านกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมด้านแหล่งเรียนรู้ และนวัตกรรมด้านสิ่งประดิษฐ์ สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้นวัตกรรมต้นแบบที่เป็นผลงานคุณภาพ มีคุณค่าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Van Den Bosh & Heij, 2013)

การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นในระหว่างปี พ.ศ. 2557- 2559 ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานเท่าที่ควร สังเกตได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากการทดสอบคุณภาพทางการศึกษา โดยใช้แบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน O-NET (Ordinary National Educational Test) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (National Institute of Educational Testing Service) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 5 วิชา ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอก ขาดแคลนครูตามเกณฑ์ของโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องการพัฒนา กับศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล รายกลุ่มและทักษะการใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ครูส่วนใหญ่มีความถนัดในการทำงานเดียวเป็นรายบุคคลมากกว่าการทำงานเป็นทีม ซึ่งนับเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบมาจากการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (Khongkaen Province Primary Education Area, 2016)

แนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ การนำแนวคิดองค์การแห่งนวัตกรรมมาใช้ในระบบการศึกษา โดยพัฒนาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์การ

ศึกษาแนวใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการความรู้ การพัฒนาโครงสร้างองค์กร การประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมไปถึงการสร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสามารถพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (Sarder & Russel, 2016)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตลอดจนพัฒนาตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย นำไปสู่การวางแผนในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method Research) โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก: การจัดการความรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การทบทวนความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ตัวแปรแฝงภายนอก: โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความยืดหยุ่น การทำงานข้ามสาย การสื่อสาร และการกระจายอำนาจ ตัวแปรผล ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายใน(ตัวแปรคั่นกลาง): องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนระบบองค์กร การสร้างระบบองค์ความรู้ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย ตัวแปรแฝงภายใน: องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการศึกษานี้ คือ ครูประจำโรงเรียนที่สังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นทั้ง 5 เขต จำนวนทั้งสิ้น 10,331 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้กฎอย่างง่ายว่าด้วยอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรเป็น 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Hair et al., 2014) ผู้วิจัยจึงประมาณขนาดตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้ คือ มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 20 ตัวแปรสังเกตได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน (20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้) และในการวิจัยครั้งนี้ จึงเก็บกลุ่มอย่างทั้งหมด 500 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ จำนวน 25 ข้อ คำถามในตอนที่ 2-5 เป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating scale) ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ภายใต้อัตราดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 (Ronna & Laurie, 2003) และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.936 ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.8 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคมีค่า 0.8 ขึ้นไป (Eisinga, Te Grotenhuis & Peizer, 2012) แสดงว่าเครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยมีจดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์รายชื่อ ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ของกลุ่มเป้าหมายจาก สำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นทั้ง 5 เขต จำนวน 500 คน หลังจากนั้นจึงส่งซองเอกสารซึ่งประกอบด้วยจดหมายแนะนำตัว แบบสอบถาม และซองเปล่าติดดวงตราไปรษณีย์ จ่าหน้าชื่อ-สกุล ที่อยู่ของผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มตัวอย่างในการส่งคืน และผู้วิจัยระบุระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยทำการติดตามด้วยตนเอง และขอให้บุคคลที่เกี่ยวข้องช่วยติดตาม รวมถึงติดตามทางโทรศัพท์ จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน 500 ชุด ครบตามจำนวนที่แจกไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสมการเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ว่าอยู่ในเกณฑ์ ที่ไม่เกิน 0.80 หรือไม่ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน 0.80 จึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ (Assessment of Model Fit) ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบการจัดการความรู้ องค์ประกอบโครงสร้างองค์กร องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ดังปรากฏตามตารางที่ 1

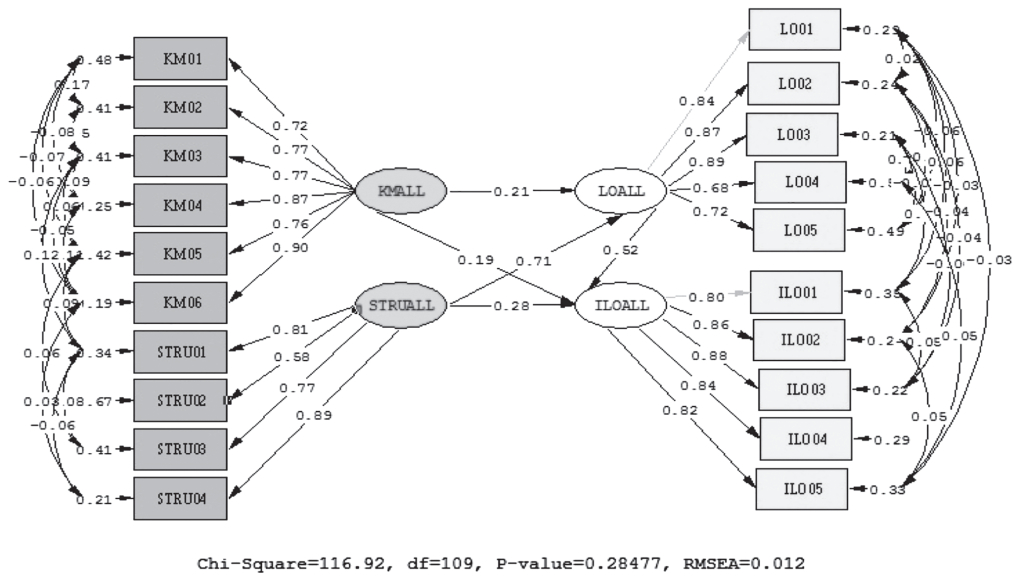
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้	($\bar{X}$)	SD.	ระดับ
การจัดการความรู้	4.24	0.444	เห็นด้วยมาก
โครงสร้างองค์กร	4.21	0.455	เห็นด้วยมาก
องค์กรแห่งการเรียนรู้	4.21	0.465	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย โดยปัจจัย “การจัดการความรู้” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD.1382 = 0.444$) รองลงมาปัจจัย “โครงสร้างองค์กร” ($\bar{X} = 4.21$, $SD. = 0.455$) และปัจจัย “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = 0.465$)

2. ผลการพัฒนาตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ดังปรากฏตามภาพที่ 1 และตารางที่ 2



ภาพที่ 1 ตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 2.00	1.0727	✓
p-value	> 0.05	0.285	✓
GFI	≥ 0.95	0.98	✓
AGFI	≥ 0.95	0.96	✓
RMESA	≤ 0.05	0.012	✓
RMR	≤ 0.05	0.017	✓
CN	> 200	618.00	✓

✓ หมายถึง ผ่านเกณฑ์ผลการทดสอบดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2006)

จากผลการวิเคราะห์ตามภาพที่ 1 และตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาผลของค่าสถิติทดสอบของแบบจำลองสมการโครงสร้างปรับแก้ และพัฒนา (adjust model) กับเกณฑ์มาตรฐานตามข้อเสนอแนะของ Joreskog and Sorbom(1999) พบว่าค่าสถิติของแบบจำลองทุกค่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ทั้งหมดคือ χ^2 เท่ากับ 116.92 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 109 โดยค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.0727 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า p-value เท่ากับ 0.285 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่า GFI มีค่า 0.98 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.96 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่ามากกว่า 0.95 ส่วนค่า RMR มีค่า 0.017 และค่า RMSEA มีค่า 0.012 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่า 618.00 ซึ่งมากกว่า 200 จึงแสดงให้เห็นว่าสามารถยอมรับแบบจำลองอิทธิพลเชิงสาเหตุ ตามที่กำหนดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุองค์การนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรตาม	
		องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LOALL)	องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ (ILOALL)
การจัดการความรู้ (KMALL)	DE	0.21 (3.31**)	0.19 (4.82**)
	IE	-	0.11 (2.84**)
	TE	0.21 (3.31**)	0.30 (5.16**)
โครงสร้างองค์กร (STRUALL)	DE	0.71 (10.19**)	0.28 (9.65**)
	IE	-	0.37 (6.49**)
	TE	0.71 (10.19**)	0.65 (9.65**)
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LOALL)	DE	-	0.52 (7.16**)
	IE	-	-
	TE	-	0.52 (7.16**)
	R ²	0.81	0.89

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t-value $\geq$ 2.58)

จากตารางที่ 3 เมื่อตรวจสอบการประมาณค่าพารามิเตอร์สัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษาในตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า

1. การจัดการความรู้ (KMALL) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ (ILOALL) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p\text{-value} < 0.01$) มีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.11 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

2. โครงสร้างองค์กร (STRUALL) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ (ILOALL) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p\text{-value} < 0.01$) มีอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.37 และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LOALL) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ (ILOALL) ทางบวก ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p\text{-value} < 0.01$) และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

4. การจัดการความรู้ (KMALL) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p\text{-value} < 0.01$) และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 4 การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. โครงสร้างองค์กร (STRUALL) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p\text{-value} < 0.01$) และมีอิทธิพลรวม (total effect) ทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานที่ 5 โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการความรู้ โครงสร้างองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับ ได้แก่ การจัดการความรู้ โครงสร้างขององค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Morrison, 2009)

จากการพัฒนาตัวแบบคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กรและการจัดการความรู้ส่งผลร่วมกันต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ถึงร้อยละ 89.0 โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อสำนักเขตพื้นที่สามารถสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเริ่มจากการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามด้วยการสร้างระบบองค์ความรู้ การมีวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบเพื่อให้เกิดความทันสมัยและมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก จากกระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ และการให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ได้ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ ทั้งนี้องค์กรต้องมีพื้นฐานของการเรียนรู้เสียก่อนซึ่งจะทำให้พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ (Yan Yu et al., 2013)

จากผลการวิจัยที่พบว่า โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กร นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวรรองลงมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า โครงสร้างองค์กรประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การทำงานข้ามสายการสื่อสาร และการกระจายอำนาจ องค์กรที่มีระบบโครงสร้างนโยบาย และขั้นตอนการทำงานได้รับการออกแบบให้ยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้มีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน มีการปรับลดกฎระเบียบ มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจโดยมีระบบการจัดสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน องค์กรที่มีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยกันและระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารทำให้สารสนเทศสามารถไหลเวียนทั่วองค์กรได้ และการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานข้ามสาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความหลากหลายทางด้าน แนวคิด ความรู้ และความสามารถ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานเป็นทีมงานที่สมาชิกมาจากบุคลากรที่เคยทำงานแตกต่างกันมาก่อนได้ แต่การส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและความยืดหยุ่นในการทำงาน ตลอดจนการทำงานข้ามสาย ช่วยให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นองค์กรนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ ผลการวิจัย

ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhee, Seo, Bozorov & Dedahanov (2017) เรื่อง Organizational structure and employees' innovative behavior: The mediating role of empowerment ซึ่งพบว่า โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ทางบวรรองลงมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้และโครงสร้างองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การจัดการความรู้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการสร้างความเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำความรู้ไปใช้ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพราะการมีองค์ความรู้มากขึ้น ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เกิดความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมเพื่อถ่ายทอดความรู้และสร้างนวัตกรรมให้เกิดในองค์กรที่เหมาะสมต่อความรู้ที่เกิดขึ้นได้ และต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และสร้างความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาได้ นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง เอกสารความรู้ มาตรฐานและการวัดผล ตลอดจนมีเครือข่ายเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทันสมัยกับแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในองค์กร ชุมชนภายนอก ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นองค์กรนวัตกรรมขึ้นได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thirawut Saengmaneedech (2015) เรื่อง An Innovative Organization Model for Human Resource Development in Thai Commercial Bank ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์กรนวัตกรรม

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแฝงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า โครงสร้างองค์กรและการจัดการความรู้ส่งผลร่วมกันต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถึงร้อยละ 81.0 โดยโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางบวรมากที่สุด ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงต้องพัฒนาโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานก่อน และหากมีการพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นได้ ทำให้มีการดำเนินงานที่คล่องตัว ทำให้เกิดการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koohborfardhaghghi & Altmann (2017) เรื่อง How organizational structure affects organizational learning ซึ่งพบว่า โครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางบวรรองลงมาจากโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่มีผลต่อการองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคลากรในองค์กรดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ในองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ จึงต้องมีกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจนและรวดเร็วเพื่อสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้มีองค์ความรู้ในการดำเนินงานให้ทัดเทียมหน่วยงานที่มีลักษณะเดียวกันได้ นอกจากนี้ การจัดการความรู้ทำให้

สถานศึกษาพัฒนาไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพราะสามารถใช้สนับสนุนการบริหารการศึกษาและสนับสนุนการเรียนการสอนได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shieh, Chich-Jen (2012) เรื่อง The Effect of Knowledge Management on Organizational Performance-from the aspects of learning Organizations ซึ่งพบว่า การจัดการความรู้มีผลทางบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดควรส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรให้มากขึ้นในประเด็นต่อไปนี้: การสร้างความรู้ใหม่โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย การส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการผลิตผลงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความรู้และนวัตกรรม การส่งเสริมให้ครูมีการจัดเก็บความรู้เป็นลายลักษณ์อักษรและโปรแกรมคลังความรู้ด้วยระบบเทคโนโลยี การส่งเสริมให้สืบค้นความรู้ที่จัดเก็บไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานตลอดจนสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมให้เข้าถึงความรู้ที่จัดเก็บไว้ได้โดยง่าย ท้นต่อความต้องการในการพัฒนางานตลอดจนสร้างนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดทำกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรม และการสร้างแนวทางการเผยแพร่ความรู้ให้กับครูในโรงเรียนในสังกัด โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในประเด็นต่อไปนี้: การส่งเสริมและเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การใช้การทำงานข้ามสายของบุคลากรเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและสำนักงาน การติดต่อสื่อสารที่มีระบบสะดวก รวดเร็วและทันสมัยเพื่อใช้ในการพัฒนางานตลอดจนสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระในโรงเรียนมีบทบาทในการตัดสินใจในทางโครงการสำคัญเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างรวดเร็ว

1.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดควรส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้นในประเด็นต่อไปนี้: การส่งเสริมให้ครูสร้างแบบแผนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อใช้ในการสอนตลอดจนการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบเพื่อช่วยในการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมให้ครูมีการคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยในการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม การให้ออกาสครูฝึกคิดและปฏิบัติเพื่อช่วยในการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงข้อมูลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างโรงเรียนต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันเพื่อส่งเสริมการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม

1.4 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดควรส่งเสริมการสร้างองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้นในประเด็นต่อไปนี้: การส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การส่งเสริมให้เกิดการผสมผสานความคิดเห็นประสบการณ์ทำงานของสมาชิกแต่ละคนในทีมที่แตกต่างกันเพื่อช่วยให้เนื้องานมีความหลากหลายและสมบูรณ์ การส่งเสริมให้ครูมีการแบ่งปันข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำงานให้รวดเร็วตลอดจนสร้างนวัตกรรม การถ่ายทอดข่าวสารที่จำเป็นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการทำงานให้รวดเร็วตลอดจนสร้างนวัตกรรม การพัฒนาระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานให้รวดเร็วตลอดจนสร้างนวัตกรรมในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่ส่งผลทางตรงต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาว่าองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อตัวแปรอื่นอย่างไร เช่น ประสิทธิภาพองค์กร ประสิทธิภาพองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาถึงองค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ในบริบทอื่นๆ เช่น องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา องค์กรนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

References

- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263-282.
- Eisinga R., Te Grotenhuis M. & Pelzer B. (2012). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown. *International Journal of Public Health*.58(4),637-42.
- Hair, Joseph, F., et al. (2014). *Multivariate data analysis*. (7th ed.) Harlow: Pearson Education Limited.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8.30 for Windows (Computer software)*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Khonkaen Province Primary Education Area. (2016). *2016 Annual Report of Khonkaen Province Primary Education Area*. Khonkaen: Khonkaen Province Primary Education Area

- Koohborfardhaghighi, S. & Altmann, J. (2017). How organizational structure affects organizational learning. *Journal of Integrated Design and Process Science*, 21(1), 43-60.
- Morrison, K (2009). Educational Innovation in Thailand: A Case Study. *International Education*, 38(2), 29-55.
- Rhee, Jaehoon et al. (2017). Organizational structure and employees' innovative behavior: The mediating role of empowerment. *Social Behavior and Personality: An International journal*, 45(9), 1523-1536.
- Ronna CT. & Laurie C. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*. 3(2), 163-171.
- Sarder, R. (2016). *Building an innovative learning organization: a framework to build a smarter workforce, adapt to change, and drive growth*. NJ: John Wiley & Sons.
- Shieh, C. (2012). The Effect of Knowledge Management on Organizational Performance- from the aspects of learning Organizations. *Pakistan Journal Of Statistics*. 28(3), 395-408
- Saengmaneedech T. (2015). *An Innovative Organization Model for Human Resource Development in Thai Commercial Bank*. Dissertation Doctor of in Development Education. Graduate School. Silapakorn University.
- Volberda, H.W. Van Den Bosch et al. (2013). Management Innovation: Management as Fertile Ground for Innovation. *European Management Review*, 10(1), 1-15
- Yan Yu et al. (2013). Strategies, technologies and organizational learning for developing organizational innovativeness in emerging economies. *Journal of Business Research*. 66(12), 2507-2514.