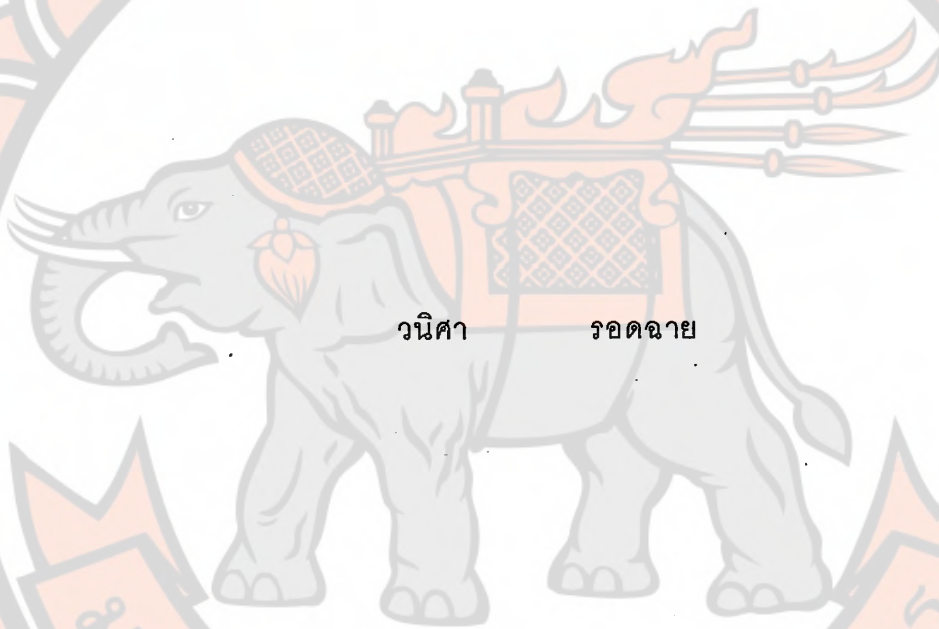


การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดพิษณุโลก



วนิศา

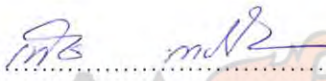
รอดฉาย

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา (แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา)

กรกฎาคม 2560

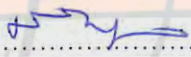
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด พิษณุโลก" เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร



(รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย)

อาจารย์ที่ปรึกษา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินภา กิจเกื้อกูล)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษา

กรกฎาคม 2560



ประกาศคุณูปการ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.สุรินทร์ แก้วมณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ดร.ผกาภรณ์ พลายสังข์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และ ดร.ธิษณินนธ์ อรรถนารณนินท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2 และ 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รักที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือ สนับสนุนการวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณพ่อ พระคุณแม่ ครูอาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

วนิดา

รอดฉาย

ชื่อเรื่อง	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก
ผู้ศึกษาค้นคว้า	วนิศา รอดฉาย
ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, กศ.ม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล การศึกษา (แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2559
คำสำคัญ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ, องค์การแห่งการเรียนรู้

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1-3 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 238 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยโปรแกรม G*Power ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_1) โครงสร้างองค์กร (X_2) บรรยากาศการทำงาน (X_3) การจูงใจ (X_4) การจัดการความรู้ (X_5) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) และตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.0 ทดลองใช้กับครู จำนวน 40 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง .392 - .847 และมีค่าความเที่ยง ระหว่าง .764 - .932 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พันพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าระหว่าง 0.548 – 0.697 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .813 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 และปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และภาวะผู้นำ (X_1) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = .554 + .260 (X_5) + .178 (X_6) + .159 (X_2) + .137 (X_4) + .102 (X_1)$$

$$Z_y = .353 (X_5) + .203 (X_6) + .194 (X_2) + .157 (X_4) + .144 (X_1)$$

Title AN ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF BASIC EDUCATION SCHOOLS IN PHITSANULOK

Author Wanisa Rodchay

Advisor Assoc. Prof. Teamjan Parnichparinchai, Ph.D.

Academic Paper Independent study, M.Ed., Educational Research and Evaluation (Educational Research and Development), Naresuan University, 2016

Keywords Factors that affect, learning organization

Abstract

The purpose of this research is to analyze the factors that affect learning organization of basic education schools in Phitsanulok. The samples were 238 teachers in basic education schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1-3, in semester 1 of the academic year 2017. The sample size was set by G* Power and using Multi-stage Random Sampling. The study variables consisted of 6 predictor variables which are leadership (X_1), organizational structure (X_2), working atmosphere (X_3), motivation (X_4), knowledge management (X_5), and information technology (X_6) and a criterion variable which is learning organization of basic education schools. The data were collected by using a questionnaire, based on Likert's five-rating scale. The content validity of the questionnaire was checked by 5 experts. IOC was between 0.6 – 1.0. It was piloted with 40 teachers. The discrimination (r) was between .392 - .847, and the reliability was between .764 - .932. The data were analyzed by using mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Multiple Correlation Coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. All factors affecting learning organization of basic education schools in Phitsanulok were performed in high level.
2. Overall, learning organization of basic education schools in Phitsanulok was performed in high level. When considering all aspects, it was found that team learning

showed the highest mean score and was in high level, and systematic thinking showed the lowest mean score and was in moderate level.

3. Factors and learning organization of basic education schools showed positive correlation significantly at .01 (0.548 – 0.697). Multiple Correlation Coefficient was .813 and statistically significant at .01. The predictive power was 66.10 percent, and the factors affecting learning organization of basic education schools in Phitsanulok was statistically significant at .01. Five variables, in descending order of influence, were knowledge management (X_5), organizational structure (X_2), information technology (X_6), motivation (X_4), and leadership (X_1). They could be written in the form of a predicting formula in terms of raw scores and standard scores as follows.

$$Y = .554 + .260 (X_5) + .178 (X_6) + .159 (X_2) + .137 (X_4) + .102 (X_1)$$

$$Z_y = .353 (X_5) + .203 (X_6) + .194 (X_2) + .157 (X_4) + .144 (X_1)$$

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	9
ประวัติความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	9
ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	9
การประยุกต์ใช้แนวคิด Senge ในสถานศึกษา.....	13
ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	13
ลักษณะสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	16
ระดับของการเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	19
แนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	21
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	32
ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	32
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	42
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร.....	42
ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน.....	43
ปัจจัยด้านการจูงใจ.....	44
ปัจจัยด้านการจัดการความรู้.....	45
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	46

สารบัญ (ต่อ)

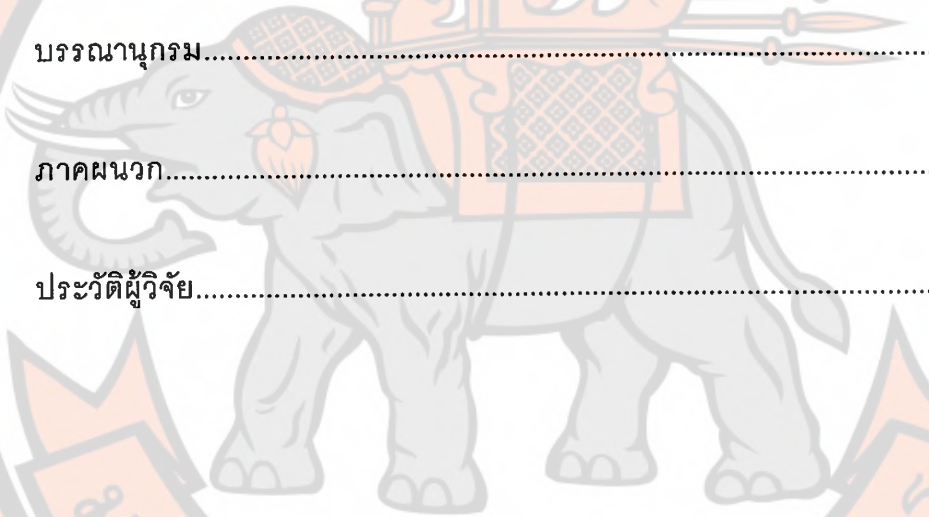
บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยในประเทศ.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55
3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	63
4 ผลการวิจัย.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก.....	68
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก.....	74
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
	ผลการวิจัย.....	85
	อภิปรายผลการวิจัย.....	86
	ข้อเสนอแนะ.....	95
	บรรณานุกรม.....	97
	ภาคผนวก.....	103
	ประวัติผู้วิจัย.....	145



มหาวิทยาลัยนเรศวร

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้.....	41
2	แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้.....	54
3	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559.....	57
4	จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างตัวอย่าง.....	58
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว.....	67
6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวม.....	67
7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	68
8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านโครงสร้างองค์กร (X_2).....	69
9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านบรรยากาศ การทำงาน (X_3).....	70
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการจูงใจ (X_4)	71
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการจัดการความรู้ (X_5).....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

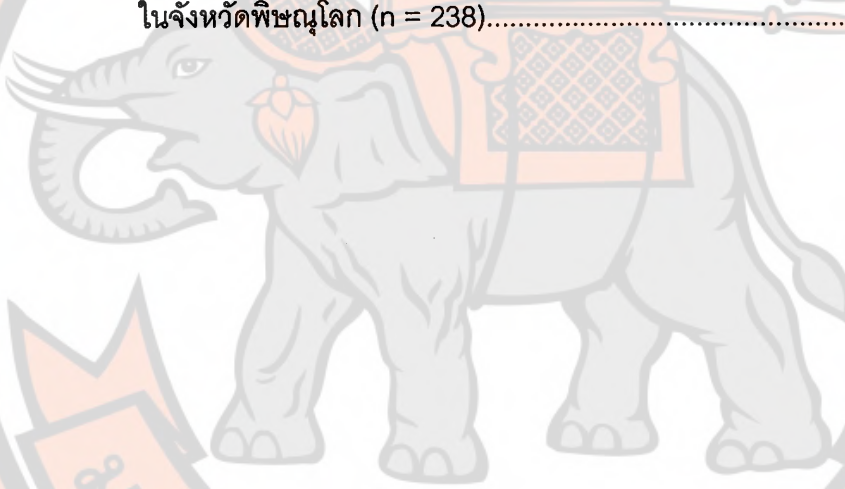
ตารางที่	หน้า
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X_6)..... 73
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก..... 74
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการเป็นบุคคล ที่รอบรู้ (Y_1)..... 75
15	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกด้านการมีแบบแผน ของความคิด (Y_2)..... 76
16	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Y_3)..... 77
17	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการเรียนรู้ เป็นทีม (Y_4)..... 78
18	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความคิด เชิงระบบ (Y_5)..... 79
19	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยกับองค์การแห่งการเรียนรู้..... 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

20	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient : R) และอำนาจการพยากรณ์ (Coefficient of Determination : R^2) ของปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Enter (n = 238).....	81
21	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก (n = 238).....	81



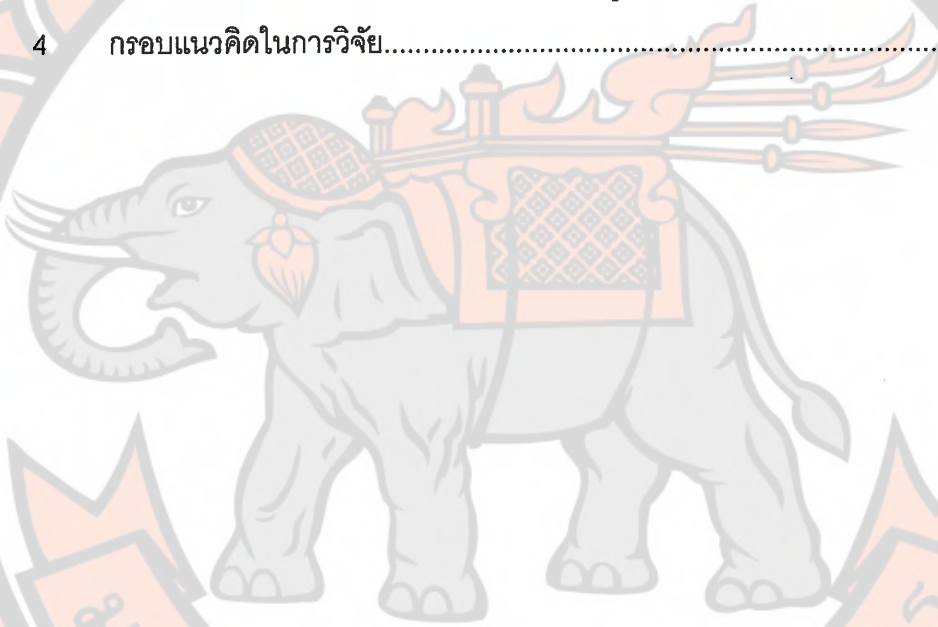
มหาวิทยาลัยนเรศวร

สารบัญภาพ

ตารางที่

หน้า

1	ระดับการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้.....	20
2	องค์ประกอบและการเชื่อมโยงระบบ.....	25
3	กระบวนการสร้างเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้.....	25
4	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55



มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดทุกองค์การจึงมุ่งพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาก็เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมาถึง และการศึกษาที่มีเจตนารมณ์เพื่อมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีดุลยภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมसानฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 2) ดังนั้น การจัดการศึกษาก็เป็นองค์การหนึ่งที่ต้องพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน เพราะการศึกษาเป็นเทคนิคหรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม เจตคติและวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับเพื่อให้คนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายการศึกษา ให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเยาวชนทุกคน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทุกระดับชั้น โดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติทุกๆ ปี โดยประเมินกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักจากผู้เรียนที่จบแต่ละช่วงชั้นสถานศึกษา ต้องพัฒนางานด้านวิชาการโดยจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ฝึกให้นักเรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและลดการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนท่องจำ เน้นการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา คือครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ให้ทันกับความเจริญก้าวหน้า จึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอนและชุมชนพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทำให้สถานศึกษามีจุดยืนที่มั่นคงและจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาของตนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะ

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจาก การจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงได้รับความสนใจทั้งแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการต่างๆ ซึ่งเซ็นเก้ (Senge, 2002 : 7 - 8) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีองค์การแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นตัวผลักดันทำให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นกุญแจไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพและมีความยืดหยุ่น โดยอาศัยความสามารถของมนุษย์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์การตามแนวคิดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นั่นหมายถึงการเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นใฝ่หาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แสวงหาสื่อและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์การอย่างต่อเนื่อง เมื่อครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้วย่อมสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความรู้อย่างกว้างขวาง สามารถที่จะแสวงหาความรู้ได้ด้วยตัวเองเพิ่มเติมจากที่ได้เรียนรู้จากครู ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พร้อมที่จะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน

การจะก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีปัจจัยหลายประการที่จะส่งผลไปได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังที่ เบนเน็ตและเบรน (Bennet & O' Brien, 1994 : 45) อธิบายว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่สำคัญอยู่ 12 ปัจจัย ดังนี้ 1) กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ขององค์การ 2) การบริหาร 3) การจัดการ 4) บรรยากาศ 5) องค์การหรือโครงสร้างของงาน

6) การเลื่อนไหลของข้อมูลสารสนเทศ 7) การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน 8) กระบวนการทำงาน 9) ข้อมูลย้อนกลับ 10) การฝึกอบรมหรือการศึกษา 11) การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน และ 12) การให้รางวัลหรือการยอมรับ รวมถึงไคเซอร์ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553 : 62) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การการเรียนรู้ เมื่อปี ค.ศ. 2000 ว่ามีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) การดำเนินการบริหารจัดการ 5) โครงสร้างองค์การ 6) ระบบองค์การ 7) บรรยากาศการทำงาน 8) การจูงใจ สอดคล้องกับ วรรณะ บุชบา (2553 : 115) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการสื่อสาร 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร/ผู้นำ 3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ และ 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เป็นปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านโครงสร้างองค์การ สถานศึกษาต้องมีการกำหนดหน้าภาระงานหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน มีความยืดหยุ่นและเป็นระบบ 3) ด้านบรรยากาศการทำงาน ในสถานศึกษาควรมีความผ่อนคลาย ความร่วมมือ ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ การกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน 4) ด้านการจูงใจ การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ทำท้าทายการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย 5) ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการแสวงหาความรู้และนำความรู้ที่นำมาสร้างสรรค์ในการทำงาน พัฒนาตนเองและโรงเรียน มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการค้นคว้าและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหาการจัดระบบการใช้ การจัดและพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์การ ปัจจัยทั้ง 6 ด้านนี้จะเป็นตัวส่งเสริมทำให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้

จากความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 4,130 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 238 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power และได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำ

2.1.2 โครงสร้างองค์การ

2.1.3 บรรยากาศการทำงาน

2.1.4 การจูงใจ

2.1.5 การจัดการความรู้

2.1.6 เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ตามแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

2.2.2 การมีรูปแบบความคิด

2.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกที่สามารถดำเนินการให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในสถานศึกษาให้เกิดจิตสำนึกร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ประการคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีความหมายดังนี้

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง ความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้สู่ความเป็นเลิศ และสามารถกำหนดเป้าหมายและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติ

1.2 การมีแบบแผนของความคิด หมายถึง ภาพลักษณ์ที่เป็นหลักยึดในความคิดที่ปรากฏในจิตก่อนอยู่แล้ว ที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นค่านิยม เจตคติที่มีต่อบุคคลและสิ่งต่างๆ

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับของสถานศึกษา โดยเน้นนำให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษานั้นให้เป็นจริงขึ้นมา จนเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน

1.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ บนพื้นฐานของการเปิดใจกว้าง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถจนทำให้ความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม

1.5 ความคิดเชิงระบบ หมายถึง การมองเห็นภาพโดยรวมที่ประกอบกันเป็นส่วนย่อยๆ มองเห็นความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันระหว่างส่วนย่อยมากกว่าที่จะเห็นเพียงแค่เชิงเหตุผลในแต่ละส่วนย่อยๆ นั้น

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

4. บรรยากาศการทำงาน หมายถึง ความผ่อนคลาย ความร่วมมือ ความเชื่ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะเอื้อต่อบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

5. การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้าโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ทำทนาย สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชยให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน

6. การจัดการความรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ที่นำมาสร้างสรรคิในการทำงานพัฒนาตนเองและสถานศึกษา มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการค้นคว้าและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการปฏิบัติพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเทคโนโลยี การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อการนำไปใช้

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. สถานศึกษาได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารของสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

- 1.1 ประวัติความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.3 การประยุกต์ใช้แนวคิด Senge ในสถานศึกษา
- 1.4 ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.5 ลักษณะสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.6 ระดับของการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.7 แนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 1.8 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

- 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
- 2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน
- 2.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 2.6 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้
- 2.7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1 ประวัติความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความเป็นมาของแนวความคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning: OL) สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ในปี 1978 ในหนังสือชื่อ Organizational Learning: A Theory of Action Perspective ซึ่งถือเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรก หนังสือเล่มนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning : OL) (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547)

บุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับคือ Peter Senge ศาสตราจารย์ของ MIT สหรัฐอเมริกา ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้ขององค์กร (Center for Organizational Learning) ซึ่งได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้ใช้ คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แทนคำว่า การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) ที่มีใช้อยู่เดิม และกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิด สู่การปฏิบัติ Senge ได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บริษัทและองค์กรชั้นนำต่างๆ ณ Sloan of Management, MIT ในปี 1994 และในโอกาสนั้น Senge และคณะได้เขียนหนังสือขึ้นอีกเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline fieldbook : strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อแนะนำสนับสนุนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่างๆ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามย์, 2544)

ในเดือนมีนาคม 1999 Senge และคณะได้ออกหนังสือเล่มที่ 3 ชื่อ The Dance of Change ที่พยายามตอกย้ำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางหนึ่งของการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กร ด้วยการคิดริเริ่ม การปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง และความกล้าที่จะออกแบบ คิดใหม่อย่างมีกลยุทธ์ โดยเน้นว่าการปรับเปลี่ยนที่ดั้นนั้นเริ่มจากการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง มิใช่การทำมากเป็นสำคัญ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามย์, 2544)

1.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันการศึกษานับว่าสำคัญที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานศึกษาจึงต้องเป็นศูนย์กลางแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยด้านการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอนและการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learner Center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง

(Action Learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้” ไว้ดังนี้

Senge (2537; อ้างถึงใน สุจิตรา ธานินทร์, 2552) ได้อธิบายถึงความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งคนได้ขยายขีดความสามารถของพวกเขาอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์สำหรับพวกเขาอย่างแท้จริง ซึ่งส่งเสริมให้มีรูปแบบการคิดที่แปลกใหม่และขยายวงออกไป เปิดอิสระให้กับความปรารถนาาร่วมกันโดยรวม และเป็นแหล่งที่คนจะได้เรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

Marquardt and Reynolds (1996; อ้างถึงใน สุจิตรา ธานินทร์, 2552) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างยิ่ง นอกจากนั้นยังมีการคิดสรรและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการใช้ ความรู้เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ โดยมีการมอบอำนาจในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์การให้แก่พนักงานโดยการเรียนรู้จากทั้งภายในและ ภายนอก นอกจากนั้น ยังมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการสร้างผลผลิตให้เกิดผล สูงสุด”

Pedler, Burgoyne & Boydell (1997:1-2 อ้างถึงใน ธีรยุทธ จิมอาษา, 2551) เรียกองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความหมายว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน (สมาชิกหมายถึง พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่งชั้นในบางกรณี) และเป็นองค์การที่ปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและค้ำประกันความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Garvin (1995; อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2552) ได้เสนอความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีทักษะในการสร้างการได้มา และการถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

วีระวุธ มาฆะศิริรานนท์ (2542) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้หรือองค์การอัจฉริยะเป็นองค์การที่ทำให้คนมีทักษะที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปรับปรุงสินค้าและบริการ รวมถึงปรับปรุงกระบวนการตลอดจนคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ซึ่งย่อมาหมายถึงคุณประโยชน์อย่างอนเนกอนันต์จะปรากฏแก่องค์การทุกประเภทที่สร้างสมอัจฉริยภาพไว้จนเกิดเป็นศักยภาพขององค์การในการที่จะตอบสนอง

ต่อความเปลี่ยนแปลง และการบริหารโอกาส ตลอดจนสร้างพัฒนาการต่างๆ แก่องค์การได้ด้วย ความรวดเร็วยิ่งกว่ากระแสโลกาภิวัตน์ และความรุนแรงของการแข่งขันท่ามกลางโลกธุรกิจไร้ รูปแบบ

เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีความมุ่งมั่นในการกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและ ขององค์การในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจนานับประการให้ลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงาน เป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดเป็นความ ได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2544) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุกเพื่อ มุ่งสู่นาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคลและทีมเป็นสำคัญ โดยผ่านกลไกกระบวนการ การบริหารจัดการมุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา (ความรู้ ความเข้าใจ การ หยั่งรู้) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แท้จริง และการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งการ ที่จะเห็นได้อย่างชัดเจนนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านใดเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้กล่าวสรุปถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ สมาชิกในองค์การ มีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การมีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การเอง โดยภาพรวมเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และ โอกาสเพื่อการพัฒนา

ลือชัย จันทรโปี (2546) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การ แห่งการเรียนรู้ที่เป็นองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การเพิ่มขีด ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งใน ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่าง แท้จริง เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ และ ประสบการณ์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

สุรพงศ์ เชื้อศิริพฤทธิ (2547) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงานหรือกลุ่มในองค์การได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้วยกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2548) ได้สรุปไว้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เปิดโอกาส มีการส่งเสริม จูงใจให้สมาชิก หรือบุคลากรในองค์การมีการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพูนความรู้ ความสามารถของตนโดยวิธีการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

วิจารณ์ พานิช (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็น องค์การที่ทำงาน ผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับการเกิดการเรียนรู้ สั่งสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน ผลลัพธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์ หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจขององค์การนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การ จะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือองค์การที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ เช่น ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในตัวองค์การเอง สามารถประมวลผล ทำความเข้าใจ และตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ตลอดจนแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์การได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันการณ์ และเหมาะสมกับสภาพการณ์และสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น เพื่อสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสำหรับเลือกมาใช้ได้ต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดและการให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถที่จะสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็น องค์การที่เชื้อให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา และบุคลากรในองค์การต่างเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเข้าสู่โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ว่า สถานศึกษาที่สามารถปรับตนเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต้องปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารความรู้ ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ของบุคคลทั่วทั้งองค์การเพื่อให้ปรับตัวให้ดีขึ้น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถก้าวถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

1.3 การประยุกต์ใช้แนวคิด Senge ในสถานศึกษา

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ของการสร้างรูปแบบวิธีคิด (Mental Model) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้ครูทุกคนจะได้รับการพัฒนาให้มีการคิดอย่างไตร่ตรอง (Critical Thinking) หาข้อเท็จจริงมาใช้ประกอบการคิดจากสาเหตุใหญ่แยกไปสู่สาเหตุย่อย หรือที่เรียกว่าการคิดแบบอนุมาน (Deductive) นอกจากนี้การสร้างแผนภาพความคิด (Mind Mapping) ก็เป็นวิธีคิดอีกแบบหนึ่งที่ดีว่าเป็นการคิดอย่างไตร่ตรอง การพัฒนาวิธีคิดของครูจะทำให้ครูสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของการทำงานได้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเตรียมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการทำงาน สามารถตัดสินใจ เตรียมการได้อย่างถูกต้อง

1. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เมื่อครูทุกคนเป็นผู้ใฝ่รู้ (Personal Mastery) สามารถสร้างรูปแบบวิธีคิด (Mental Model) และครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงานของแต่ละคนแล้วโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะกำหนดยุทธศาสตร์ให้สมาชิกทุกคนมีจิตใจผูกติดอยู่กับเพื่อนครูในโรงเรียน ได้ถ่ายโยงการเรียนรู้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งร่วมกันหาหลักการหรือทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การนั้น ครูทุกคนได้รับการสนับสนุนให้ถ่ายโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดทั้งเชิงวิชาการและประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน จนในที่สุดครูทั้งโรงเรียนได้พัฒนาความคิดความเฉลียวฉลาดเกิดเป็นศักยภาพของกลุ่มครู ซึ่งมีพลังมากกว่าศักยภาพของครูแต่ละคนรวมกัน

3. การคิดอย่างเป็นระบบ เมื่อผ่านกระบวนการในขั้นตอนต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ครูทุกคนจะมีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ มีวิธีการถ่ายทอดที่เป็นระบบ วิธีคิดและวิธีถ่ายทอดเหล่านี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานตามระบบย่อยของโรงเรียน (Shape the Behavior of Systems)

1.4 ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การมีองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน โดยมีนักวิชาการกล่าวความสำคัญไว้ดังนี้

จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540) กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมององค์การแบบองค์รวมคือปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทุกระดับ ทั้งระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน ซึ่งทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถมีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะ

วนิดา ชูวงศ์ (2541) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น นอกจากจะทำให้ทุกคนในองค์การได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว ยังช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วได้ดี

มาลี ธรรมศิริ (2543) ได้สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคนและองค์การ การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยากในธรรมชาติ เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในความคิดของคน การทำความเข้าใจ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจึงเป็นความรู้ในตัวบุคคล เมื่อคนเกิดการเรียนรู้ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และเมื่อพฤติกรรมของคนในองค์การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ก็จะทำให้พฤติกรรมองค์การมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนา

สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (2543) ได้เสนอความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การที่สมาชิกได้เรียนรู้ แบ่งปันและใช้ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยมีเหตุผลหลัก 2 ประการ คือ 1. การอยู่รอด (Survival) การเรียนรู้จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และ 2. ความเป็นเลิศ (Excellence) ความเป็นเลิศทำให้องค์การมีโอกาสรอด

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2543 : online) กล่าวถึง องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)
2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็นโครงการสาธิต (Demonstration Project) หรือเป็นโครงการดำเนินงาน (Ongoing Program)
3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็นกรณีศึกษา (case study) เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและ

ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5. มีการถ่ายทอดความรู้ โดยการทำ รายงาน (Report) การอธิบาย (Demonstration) การอบรมและการเรียนรู้ (Training & Education) การทำงานหมุนเวียน (Job Rotation) ฯลฯ

สุธรรม พงศ์สำราญ (2541) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอุดมการณ์ของ ปี 1990 ที่ทางฝ่ายบริหารขององค์การได้ลงทุนให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง คือให้พนักงานได้เรียนรู้ อย่างเต็มที่ พร้อมกับให้มีการเจริญก้าวหน้าในด้านของสายงานด้วย ในทำนองเดียวกัน ด้าน พนักงานก็ตอบสนองกับองค์การด้วยการให้ความซื่อสัตย์ หรือความจงรักภักดีต่อองค์การ ตั้งใจ ใฝ่หาการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมกับองค์การ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและกำหนดจุดมุ่งหมาย ที่จำเป็นกับองค์การ

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างมีเป้าหมาย เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ สูงสุดให้แก่ องค์การ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันทั่วโลก การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบใหม่ๆ ความผันผวนทางการเมือง เศรษฐกิจและ สังคมตลอดจนแนวโน้มสู่ความเป็นสังคมยุคบริการและข้อมูลสารสนเทศยิ่งขึ้น พลังผลักดันเช่นนี้ ทำให้องค์การทุกประเภทได้รับผลกระทบเชื่อมโยงกันเป็นลูกโซ่ จนต้องลงสู่สนามแข่งขันอันเป็นผล ให้ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์การที่มีความคล่องตัว ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วย การสร้างสรรค์เพื่อสามารถสนองตอบการเลือกของลูกค้าที่มีความเป็นตัวของตัวเองมากยิ่งขึ้น ได้อย่างรวดเร็ว

แก้วตา ไทรงาม : และคนอื่นๆ (2548) กล่าวถึง เหตุผลและความจำเป็นต่อการ เปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การแข่งขัน เป็นการต่อสู้เพื่อความอยู่รอด โดย การปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ 2) เทคโนโลยี ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นเรื่องใกล้ตัว เกี่ยวข้องกับ ทุกคนและมีผลกระทบต่องานปัจจุบันและอนาคต องค์การต้องสามารถตอบสนองต่อความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี 3) ผลผลิตและบริการ ทุกหน่วยงานย่อมมีผลผลิตและบริการที่มีลักษณะเฉพาะ ของตนเอง หน่วยงานที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับ โดยให้บุคลากรได้มี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์การพัฒนา

วิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก จะช่วยในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถผลิตและบริการได้อย่างมีคุณภาพ และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริการและผู้ใช้บริการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริการและผู้ให้บริการ เป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานที่จะเป็นเลิศในอนาคต การให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาแก่บุคลากร โดยเน้นวิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการ เพื่อสร้างบุคลากรให้มีความสามารถบริการและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้บริการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารองค์การแนวใหม่ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีการทำงานเป็นที่อย่างเหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตภายภาคหน้า

1.5 ลักษณะสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาเป็นสถานที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาหาความรู้ในด้านต่างๆ นักวิชาการกล่าวถึงลักษณะสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

แบรนดท์ (Brand, 2004; อ้างถึงในชัยวัฒน์ ตุ่มทอง, 2548) กล่าวว่า สถานศึกษาก็เหมือนกับองค์กรอื่นๆ ต้องมีความยืดหยุ่น มีการโต้ตอบ และมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโอกาสที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาหรือเปลี่ยนสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะสำคัญต่างๆ ดังที่แบรนดท์ (Brand) ได้กล่าวเอาไว้ ดังนี้

1. มีโครงสร้างที่เร้าใจในการสนับสนุนและส่งเสริมการดัดแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสม ทั้งนี้สิ่งเร้าที่จะกระตุ้นให้บุคคลเรียนรู้ อาจจะเป็นวัสดุอุปกรณ์หรือถูกกระตุ้นให้เกิดความเร้าใจและแรงจูงใจจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2. มีเป้าหมายร่วมกันที่ท้าทาย สามารถทำให้สำเร็จได้ เป้าหมายของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะได้รับการแบ่งปัน หรือให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจริงๆ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญคือ การเรียนรู้ของนักเรียน
3. มีสมาชิกที่สามารถจำแนกขั้นตอนของการพัฒนาขององค์กรได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้คนสามารถติดต่อเชื่อมโยงเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่พวกเขากำลังพยายามอย่างมีสติที่จะทำ และสามารถจำแนกว่าพวกเขาอยู่ที่ไหนของกระบวนการ

4. รวบรวมกระบวนการและกระทำการบันทึกข้อมูลในทางที่เหมาะสมดีที่สุดในวัตถุประสงค์ของพวกเขา องค์การก็เหมือนกับบุคคล กล่าวคือ มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล และอาจมีความจำเป็นที่จะเรียนรู้แตกต่างกันไป นอกจากนี้พวกเขาจำเป็นต้องมองไปไกลกว่าการใช้ข้อมูล เพื่อให้เห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ใช้กระบวนการที่ดีที่สุดที่ทำให้เหมาะสมต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างไร

5. มีฐานความรู้ของสถาบันและกระบวนการสำหรับสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ กระบวนการชนิดที่องค์การอาจจะใช้เพื่อทำให้ฐานความรู้ขององค์การแน่นขึ้นและส่งเสริมการสร้างสรรค์ความคิดใหม่

6. แลกเปลี่ยนข้อมูลกับแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายนอกบ่อยมากและเรียนรู้จากองค์การอื่น

7. รับผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการให้บริการ ผลประโยชน์ที่สำคัญจากการกระทำโต้ตอบกับผู้อื่นก็คือผลตอบกลับหรือผลสะท้อน

8. สถานศึกษาที่มีบุคลิกลักษณะใกล้เคียงกับสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีความเอาใจใส่ต่อกระบวนการของพวกเขา

9. มีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์การ ให้มีความเป็นมนุษย์และมีความรู้สึกสบายทางจิตใจกับความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและได้รับการสนับสนุนอย่างมีอาชีวะ เป็นสถานที่ซึ่งผู้คนมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์และการฝึกงานที่จำเป็น รวมทั้งมีโอกาสที่จะร่วมกันทำงาน และเรียนรู้จากผู้อื่น

10. เป็นระบบเปิดที่รับรู้รู้สึกได้ไวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งด้านสังคม การเมืองและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ

วิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ(2545; อ้างถึงใน คำนิ้ง ผุดผ่อง, 2547) เสนอแนะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาส่วนหนึ่งส่วนใด

2. โรงเรียนมีคณะครูที่มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีการผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

3. โรงเรียนมีคณะครูที่มีความคาดหวังสูงและมีความท้าทายต่อการใช้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุความคาดหวัง

4. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน

6. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง

7. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้มีการแสดงออกซึ่งแนวคิด

8. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

9. โรงเรียนมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

10. โรงเรียนมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะเสาะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า

11. โรงเรียนได้เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ เน้นการเสาะแสวงหาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

12. โรงเรียนได้ยึดถือคติที่ว่าความรู้มิใช่เพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการถ่ายทอดหรือสะสมเท่านั้นแต่เป็นสิ่งที่ถูกทำให้เกิดขึ้นใหม่ได้จากกระบวนการคิด การมีประสบการณ์และการรับรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน

13. โรงเรียนได้เป็นตัวประสานให้กระบวนการคิดและการเรียนรู้ของคณะครู ได้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง

Senge (1999 ; อ้างถึงใน เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน, 2543) กล่าวถึงลักษณะสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจร (Demming PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็นโครงการวิจัย (Demonstration Project) หรือเป็นการต่อเนื่องไปเรื่อยๆ (Ongoing program)

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็นกรณีศึกษา (case study) เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและ

ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำให้ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

จากที่นักวิชาการได้ให้ลักษณะสำคัญของสถานศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะ สถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ควรใช้ตามแนวคิดของเซ็นเก้ 5 ข้อ เพราะเหมาะสมกับ สภาพสถานศึกษามากที่สุด

1.6 ระดับของการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2548) ได้กล่าวว่า ระดับของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์การ แห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับการเรียนรู้ระดับบุคคล ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาด้วยตนเอง (Self Study)

1.2 การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn)

1.3 การเรียนรู้โดยใช้ปัญญาเป็นหลัก (Problem Oriented Learning)

1.4 การใช้วิธีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผนหรือเป็นรูปธรรม ที่ชัดเจน (Methodical)

2. ระดับการเรียนรู้ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

2.2 การเรียนโดยการปฏิบัติ (Action Learning)

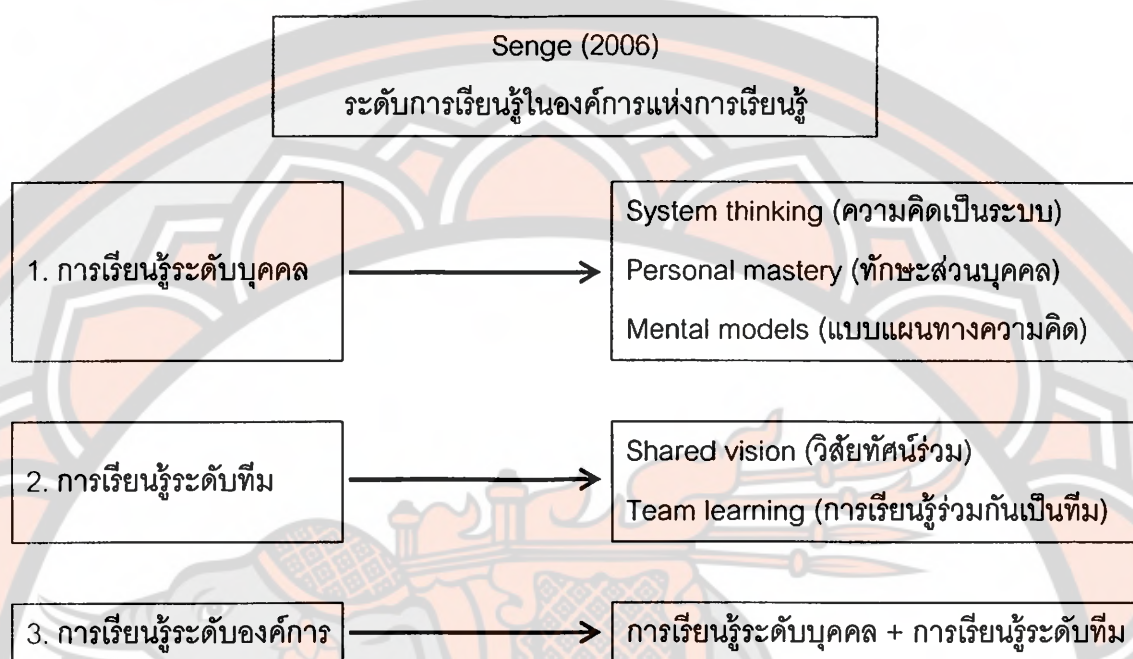
2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning)

3. ระดับการเรียนรู้ระดับองค์กร ประกอบด้วย

3.1 การเรียนรู้แบบมอบอำนาจ (Empowerment Learning)

3.2 การเรียนรู้แบบเครือข่าย (Network Learning)

เซ็นเก้ (Senge, 2006) ได้ให้หลักวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) เพื่อพัฒนา คนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีทักษะ โดยแต่ละทักษะสามารถเชื่อมโยงให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์การทั้ง 3 ระดับ จำเป็นต้องเชื่อมโยง ฟังพากัน ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพต่อไปนี้



ภาพ 1 ระดับการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้

ที่มา : The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization (2006)

แผนภาพที่ 1 แสดงแผนภูมิขององค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งต้องเกิดขึ้นเป็น 3 ระดับ โดยอาจเกิดขึ้นทีละระดับหรือเกิดพร้อมๆ กัน ทั้ง 3 ระดับเลยก็ได้ ซึ่งความรู้แต่ละระดับประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) ได้แก่ การที่บุคคลมีศักยภาพที่จะแสวงหาความรู้ และพัฒนาทักษะ เซอร์ปัญญา ตลอดจนทัศนคติ โดยการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง และแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้กับผู้อื่น การเรียนรู้ระดับบุคคลเปรียบเสมือนเป็นการกระตุ้นให้แต่ละคนใฝ่รู้ และสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การเรียนรู้ระดับทีมหรือกลุ่ม (Team or Group Learning) หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของกลุ่มให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนรู้หรือแนวคิดระหว่างกัน ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้ระดับกลุ่ม จึงมักเกิดขึ้นจากผลการเรียนรู้ระดับบุคคลนั่นเอง และการที่สมาชิกทุกๆ คน นำสิ่งที่ตนเรียนรู้มาสู่กลุ่มก็มักเกิดขึ้นจากผลการเรียนรู้ระดับบุคคล โดยการเรียนรู้ระดับกลุ่มเกิดขึ้นได้จากกิจกรรมหรือกระบวนการที่เชื่อมต่อกับกระบวนการกลุ่มหรือปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม

3. การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organization Learning) ได้แก่การนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทุกสิ่งของแต่ละบุคคลในแต่ละกลุ่มมีมาใช้ร่วมกันเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ การเรียนรู้ระดับองค์การจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์การให้อำนาจของตนในองค์การเองในการใช้ความรู้ที่มีอยู่เพื่อองค์การ โดยต้องมีบูรณาการคุณภาพเข้ากับคุณภาพชีวิตการทำงานและต้องสร้าง

ช่องว่างหรือโอกาสสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกและจัดสรรเวลาให้ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ระดับของการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับนั้นควรดำเนินการโดยใช้แนวคิดในการสร้างวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) และต้องคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งในระดับบุคคลและกลุ่ม ต้องปลูกฝังค่านิยม เจตคติให้ทุกคนได้ทราบและทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคล การปลูกฝังความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของในองค์การ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่วนในระดับองค์กรนั้นจะต้องมีการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ต้องมีวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้โดยคนส่วนใหญ่ยอมรับ มีการจัดโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเพื่อมุ่งสู่คุณภาพที่จะทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าในการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

1.7 แนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องผสมผสานแนวคิดกับแนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน และสรรหาแนวทางหรือขั้นตอนของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งเรียนรู้โดยสรุปมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศเปิด โดยให้ทุกคนได้รับความจำเป็นและการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. พัฒนาวินัยพื้นฐาน 5 ประการ โดยการปรับพื้นฐานการคิด การปฏิบัติ ของตนเอง และสถานศึกษา
3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่างๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้และพร้อมทั้งประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน
4. พัฒนาผู้นำ ให้มีทักษะในการเป็นผู้นำ ที่มีความเป็นเลิศ สามารถนำ ทีมงานได้
5. กำหนดรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล และระดับสถานศึกษาให้มียุทธศาสตร์และทักษะที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ
6. กำหนดมาตรฐานในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะสู่การปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะการทำทนายและการสนับสนุน เพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงขึ้นไปภายในเวลาที่กำหนด

7. พัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ เช่น มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน มีระบบส่งถ่ายอำนาจการตัดสินใจและการบริหารงาน มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

เซ็นเก้ (Peter M. Senge, 1999; อ้างถึงใน เปี่ยมพงศ์ น้อยบ้านด่าน, 2543 : 14) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ 5 สาขา วิชาการ ที่เรียกว่า The five disciplines ซึ่งจะเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์การการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น The Five Disciplines หรือแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น ดังนี้

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. ความมีสติ (Mental Model) คือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพ ที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความ กระฉ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลง ที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มี Mental Ability ไม่ผันแปรเร็วหรือทอดถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่างๆ ซึ่งการที่จะปรับ Mental model ของคนในองค์การให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องอาจจะให้หลักการของศาสนาพุทธ ในการฝึกสติรักษาศีล และดำรงตนอยู่ในธรรมะ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ (Shared Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็น องค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การซึ่งจะสนับสนุน ให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น เรียกว่า การอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การเป็นการรวมตัว

ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สูงซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและ สม่่าเสมอ

5. ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา คือ เห็นทั้งป่า และเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย (See Wholes instead of part, See the forest and the trees)

เดชนีย์ เทียมรัตน์และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์ (2546) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ภายใต้พื้นฐานวินัย 5 ประการ ที่ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมกันปฏิบัติ ได้แก่

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) มีแนวปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) คือความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นแก่ชีวิตจริงของตนสักวันหนึ่งในอนาคต แบ่งออกได้เป็นวิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน วิสัยทัศน์ในด้านครอบครัว และวิสัยทัศน์หลังเกษียณ

1.2 มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tension) ถือเป็นแรงใฝ่ดีที่จะช่วยเสริมส่งให้คนมีความเพียรพยายาม มุมานะ และมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) การใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยให้ทำงานทุกสิ่งได้อย่างถูกต้องอยู่ตลอดเวลา ช่วยให้มึระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี

1.4 ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconscious ness) เปรียบได้กับการมีความชำนาญขั้นสูงสุด ซึ่งจะช่วยให้การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงานออกมาดีเยี่ยม การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้ ต้องมีการฝึกทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

2. รูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน จะต้องทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้และความเข้าใจไปในทางเดียวกัน รูปแบบวิธีการคิดของคนและองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนไป ซึ่งจะสะท้อนออกมาใน 3 ลักษณะ คือ เจตคติ (Attitude) ทักษณคติ (Viewpoint / Standpoint / Perception) และ กระบวนทัศน์ (Paradigm)

2.1 เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นการแสดงออกทางกาย หรือทางอารมณ์

2.2 ทักษะคิด หมายถึง แนวความคิดเห็น ถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบวิธีคิด

2.3 กระบวนทัศน์ หมายถึง กรอบความคิด แนวปฏิบัติ ทำที่ที่ปฏิบัติตามๆ กันไป จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ เป็นความเชื่อ เป็นความยึดติด ผังใจ กับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้ หมายถึง วิสัยทัศน์ขององค์การ เป็นความมุ่งหวังขององค์การที่ทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในอนาคตเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง เมื่อมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์การแล้วนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) จากนั้น จะต้องมีการสานวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนได้รู้ ได้เข้าใจ และร่วมกันปฏิบัติให้เป็นจริงขึ้นมาด้วยแผนการปฏิบัติ (Operation Plan)

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงาน ท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำตามปกติ โดยมีวิธีการที่สำคัญ รวม 4 วิธี คือ

4.1 ใช้การเสวนา (Dialogue) ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติเริ่มต้นจากหัวข้อของการเสวนาเท่านั้น ไม่มีการกำหนดข้อสมมติฐานหรือทางเลือกใดๆ ไว้ล่วงหน้า แต่ให้กลุ่มร่วมกันคิดพิจารณาเอง โดยสมาชิกทุกคนต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

4.2 ใช้การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะคล้ายกับการเสวนา แต่มีการเตรียมสมมติฐานและทางเลือกต่างๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

4.3 ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีม ในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4.4 ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยบริหารในรูปโครงการ มีหัวหน้าและสมาชิกในโครงการ มีจุดเริ่มต้นและแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมีกระบวนการของการบริหารเป็นระบบ

4.5 ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) โดยร่วมกันเรียนรู้ถึงปัญหาที่แท้จริง ว่ามีสาเหตุมาจากอะไร ร่วมกันลงมือแก้ไขปัญหานั้นอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้ผลจริง และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ ร่วมกันเรียนรู้ในประสบการณ์ที่ได้ลงมือปฏิบัติการนั้นๆ อย่างจริงจังการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ มีลักษณะพิเศษคือเสมือนการเรียนรู้กันในระหว่างการทำงาน (On-the-Job Training) ซึ่งจะได้ผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง แต่มีค่าใช้จ่ายต่ำ มีความเป็น

กันเองสูงแต่ต้องเน้นความเป็นระบบด้วย คือจะต้องเรียนรู้อะไรก่อน อะไรหลัง จึงจะประสบความสำเร็จสูงสุด

5. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) ถือเป็นวินัยที่มีความสำคัญสูงสุดเนื่องจากระบบใดๆ เป็นระบบใหญ่ที่ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ผู้นำองค์กรต้องมองให้ออกว่าระบบใหญ่คืออะไร และมีระบบย่อยเชื่อมสัมพันธ์กันอยู่อย่างไร ซึ่งวิธีคิดเชิงระบบนี้ ทุกๆ อุบัติการณ์ (Emergence) ย่อมต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ (Elements/Parts) และตัวเชื่อม (Link) ซึ่งจะเชื่อมต่อระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในแผนภาพ ดังนี้

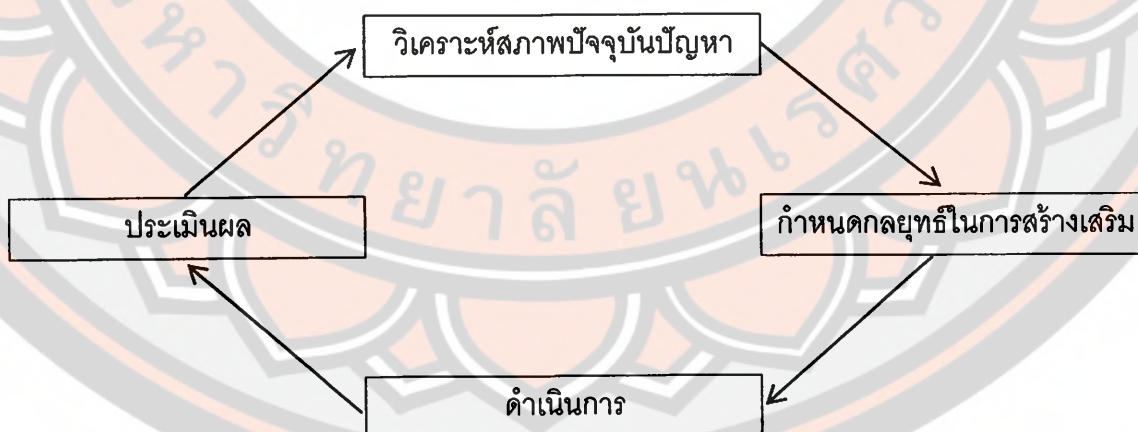


ภาพที่ 2 องค์ประกอบและการเชื่อมโยงระบบ

ที่มา : เดชน์ เทียมรัตน์และกานต์สุดา มาชะศิริรานัน. (2546) วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้.

วิธีคิดเชิงระบบนี้ เป็นการคิดแบบเป็นวง (Circle) จากเหตุไปสู่ผล แล้วผลก็กลายเป็นเหตุนำไปสู่ผลอันต่อไป วนเวียนไปจนครบอุบัติการณ์นั้นๆ

ธเนศ ขำเกิด (2541) ได้เสนอกระบวนการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable) ไว้ ดังนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการสร้างเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้

ที่มา : ธเนศ ขำเกิด. (2541, กันยายน). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์.

1.8 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีนักวิชาการหลายต่อหลายท่าน ให้ความคิดเห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เซ็นเก้ (Peter M. Senge, 1999; อ้างถึงใน วีรวัดน์ บันนิตามัย, 2544) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลเป็นการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลบุคคลควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้ในที่ทำงานหรือการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการการทำงานอื่นที่บุคคลควรทราบถึงความเป็นตนเอง ทราบถึงขีดความสามารถและวิสัยทัศน์แห่งตนและสามารถจัดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร

กรมสามัญศึกษา (2545) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ บุคคลที่มีคุณมีลักษณะ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ช่างสงสัย อยากู้ร้อยากเห็น กระจายความรู้ สนใจติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงของสังคม พยายามสืบเสาะ หมั่นศึกษาค้นคว้าสิ่งที่สนใจใคร่รู้ ด้วยความอุตสาหะวิริยะ แล้วนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2546) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้เป็นพฤติกรรมของบุคคลหรือสมาชิกขององค์กรที่พยายามบังคับฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลาต้องมีความกระตือรือร้นเพื่อจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นถ้าจะสร้างโรงเรียนของเราให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลในองค์กรจะต้องคิดสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าอย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา ต้องมีวินัยในตนเอง

เซ็นเก้ (Senge, 1990; อ้างถึงในพิญสิริ บุญอินทร์, 2550) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง ครูทุกคนในโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ภาระงานต่างๆ ในโรงเรียนด้วยตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายของชีวิตของตน

दनัย เทียนพุดม (2551) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของแต่ละคนเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละคนต้องการวินัยหรือการฝึกฝนเพื่อการ

เติบโต และการเรียนรู้ที่จะทำให้สามารถขยายขอบเขตของการสร้างสรรค์ให้องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง บุคคลที่รอบรู้ เป็นวินัยหรือการฝึกฝนในมิติหนึ่งของการเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่าคนที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีระดับของความสามารถพิเศษในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จของตนเอง หรือ ในฐานะมืออาชีพ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้บุคคลในองค์กรเป็นผู้มีใจจดจ่อที่จะเรียนรู้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ในเรื่องนี้สามารถดำเนินการได้โดยอาจจะแนะนำให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) ให้ชัดเจน เพื่อให้มองเห็นภาพแห่งความเป็นจริงและความเป็นไปได้ในอนาคตของแต่ละคน วิสัยทัศน์จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นบุคคลให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเอง รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้มีความสามารถเป็นเลิศ (Talent) ในองค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือวารสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ชักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่ได้มาอย่างมีเหตุผล ทักษะพื้นฐานสำคัญต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. ทักษะการฟัง ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการคิดและการพูด
2. ทักษะการถาม ทำให้เกิดกระบวนการคิด การเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ เนื่องจากคำถามที่ดีทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตั้งแต่ระดับการจำไปจนถึงระดับวิเคราะห์และประเมินค่า
3. ทักษะการอ่าน ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งนอกจากจะเป็นทักษะการอ่านข้อความ จะรวมถึงการอ่านสถิติ ข้อมูลเชิงคณิตศาสตร์ต่างๆ ด้วย
4. ทักษะการคิด ทำให้บุคคลมองการไกล สามารถควบคุมการกระทำของตนเองให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ การคิดอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ มีผลต่อการเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม

5. ทักษะการเขียน เป็นความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทศนคติ และความรู้ที่สกัดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวงการศึกษ (การหาความรู้) เนื่องจากบันทึกเหตุการณ์ ข้อมูลความจริง ใช้เป็นหลักฐานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

6. ทักษะการปฏิบัติ เป็นการลงมือกระทำจริงอย่างมีระบบเพื่อค้นหาความจริง และสามารถสรุปผลอย่างมีเหตุผลได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคลากรที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีการหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นทักษะ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งภายในและนอกโรงเรียน

2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Model) นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Senge (1999; อ้างถึงใน วีรวัดณ์ ปันนิตามัย, 2544) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง รูปแบบวิธีการคิดมีอิทธิพลต่อความเป็นไปของโลกและแนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นในองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารควรเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน อันจะทำให้คนในองค์การมีรูปแบบความคิดไปในทางเดียวกันและนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

Senge (1990; อ้างถึงใน สุชาติ กิจระนะเสวี, 2549 : online) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือ เจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ทศนคติแนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์ กรอบความคิด แนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ

Senge (1990; อ้างถึงใน เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน, 2549 : online) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพ ที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความ กระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองของความเปลี่ยนแปลง ที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มี Mental Ability ไม่ผันแปรเรรวนหรือ

ทอดถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่างๆ ซึ่งการที่จะปรับ Mental model ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องอาจจะใช้หลักการของศาสนาพุทธ ในการฝึกสติรักษาศีล และดำรงตนอยู่ในธรรมะ

दनัย เทียนพุดม (2551) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดวิธีทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และเติบโต แต่ก็มีบ่อยครั้งที่ทุกคนคิดและปฏิบัติบนสมมติฐานที่จำกัดหรือไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น สิ่งที่ได้รับรู้มาก่อนจะถูกทำลายและปรับให้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มีหลายคนที่ล้มเหลวในการเรียนรู้และเติบโต คนจำเป็นต้องเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบความคิด จะถูกเปลี่ยนอย่างใหญ่หลวงโดยให้เผชิญกับการคิดด้วยความเป็นจริง การเปิดใจ ใฝ่ใจ ใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดแทรกอย่างมีเหตุผล และขบวนการแก้ปัญหาที่มีชีวิตชีวา

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิดในใจ (Mental Model) เป็นการสร้างภาพความเชื่อหรือสมมติฐานที่เป็นภาพภายในใจของบุคคล องค์กรจึงต้องสร้างความคิดและความเชื่อที่ถูกต้องให้เป็นภาพสวยงามในจิตใจของพนักงานในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การมีแบบแผนทางความคิดที่ได้จากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เปิดใจกว้างในการยอมรับเหตุผลและมีขบวนการแก้ปัญหาในชีวิต

3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Senge (1999; อ้างถึงใน วีรวัฒน์ บันนิตามัย, 2544) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตรซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล

दनัย เทียนพุดม (2551) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มิติที่ 3 ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ ทำให้ทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมในสภาพที่เป็นจริง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะต้องมาจาก การที่แต่ละคนฟังซึ่งกันและกันโดยที่แต่ละคนจะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะไม่สามารถกำหนดขึ้นมาได้ ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถผ่านข้ามเข้าไปสู่การเล็งเห็นถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การจุดหมายร่วมกันหรือแนวทางที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดหมายร่วมกัน โดยทั่วไปจะถูกกำหนดในรูปวิสัยทัศน์ ดังนั้นการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมควรจะมาจากการเสนอร่วมกันของคนในองค์การ

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง (2548) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง จะเป็นการจุดหมายปลายทางที่มีความเฉพาะเจาะจงและแน่นอนตายตัวของบุคคล ในการที่นำตนให้ประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง องค์การที่มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Senge (1999; อ้างถึงใน วีรวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ในองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่คนเดียวในองค์การ ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความคิดร่วมกัน ภายในองค์การ การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมการเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ รวมทั้งสภาพความเป็นไปได้ภายในองค์การ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ

दनัย เทียนพุด (2551) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การแสดงตนเป็นเพื่อนร่วมงานและทำงานด้วยกันแบบเปิดเผยเพื่อบรรลุถึงระดับความรู้และความสามารถใหม่ในองค์การ เส้นชีวิตของการเรียนรู้ก็คือ "สารสนเทศ" ซึ่งจะช่วยให้จัดการจากบนลงล่าง และจากข้างล่างสู่ข้างบนโดยพัฒนาความคิดและทิศทางใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารระดับกลางจึงจะต้องสร้างเครือข่ายและทีมงานแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการดำเนินงาน

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ องค์การสมัยใหม่โดยทั่วไปจะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของทีมโดยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและอาจไม่มีวันสิ้นสุด ทั้งนี้การเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้มีใจจดจ่อในการเรียนรู้และมีวิสัยทัศน์ร่วม

วิจารณ์ พานิช (2547; อ้างถึงในชัยวัฒน์ ตุ่มทอง, 2548) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง กระบวนการผนึกกำลังของทีมงานให้มุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน(Alignment) และกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของทีมงานในการรังสรรค์ผลงานตามที่สมาชิกทีมงานต้องการอย่างแท้จริง การเรียนรู้ของทีมงานประกอบด้วย

1. การเรียนรู้วิธีที่จะทำให้คนแต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่
2. การดำเนินงานประสานกันเป็นอย่างดีและมีความไว้วางใจกันในการทำงาน
3. สนับสนุนทีมอื่นที่มีความสัมพันธ์กันด้วย

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Senge (1990; อ้างถึงใน วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544) ความคิดเป็นระบบ หมายถึง การคิดพิจารณาองค์การในรูปแบบองค์รวมขององค์การไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้นมีกรอบแนวคิด คือ

1. คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้
2. คิดทันการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์
3. เล็งเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่คิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

दनัย เทียนพุ่ม (2551) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ มีระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบซ้ำในสาระของความเป็นจริง รวมทั้งการบูรณาการแนวคิด (ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดเชิงสังเคราะห์) การทดสอบสาระของความเป็นจริงและข้อมูลย้อนกลับ

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันได้ โดยเข้าใจว่าเหตุที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากสิ่งใด การมองภาพกว้างๆ อย่างมีเหตุผลและมีการคิดแบบองค์รวม (Holistic) นั่นคือการบูรณาการ

วิจารณ์ พานิช (2547) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการคิดที่ผ่านการกลั่นกรอง การขบคิด ข้อมูลที่เราได้รับเข้ามาสู่กระบวนการแปรสภาพจนเกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่เกิดขึ้นซึ่งเรียกว่าผลผลิตของกระบวนการคิดและผลที่ได้จากกระบวนการคิดก็จะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปเป็นข้อมูลป้อนเข้าสู่กระบวนการคิดในรอบที่สองต่อไปอีกครั้งต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการในคำตอบบางอย่างลักษณะการ

คิดเชิงระบบมีลักษณะเป็นวง (Loop) มากกว่าที่จะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดอย่างมีกระบวนการที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้ากันอย่างเป็นระบบแล้วสามารถนำไปวางแผนและดำเนินทำส่วนย่อยๆ นั้นเพื่อให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถตรวจสอบได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งต้องพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การไปพร้อมกันและการพัฒนาในลักษณะนี้จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมด้วย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

วรรณะ บุชบา (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารหรือกระบวนการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ธีรยุทธ จิมอาษา (2550) ได้ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กุศล ทองวัน (2553) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญในการหล่อหลอมบุคลากรให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์

ทองดี ชัยพานิช (2556) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้จะเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะพัฒนาองค์การเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้และเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ลักษณะการเรียนรู้จะเป็นเสมือนระบบของการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกันเข้ากับระบบย่อยที่สำคัญอีก 4 ระบบ อันประกอบด้วย ตัวองค์การ ตัวบุคคล องค์ความรู้และเทคโนโลยี

จากการศึกษาความหมาย “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้” ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ปัจจัยหรือกระบวนการดำเนินงานที่พัฒนาองค์การให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปทางที่ดีไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวไว้ ดังนี้ เบนเน็ตและเบรน (Bennet & O' Brien, 1994) อธิบายว่ามีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์องค์กรและสมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ในทำนองว่าพวกเขาต้องการไปจุดใด เพื่อที่จะคาดหมายได้ว่า พวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อที่จะสามารถไปถึงจุดหมายปลายทางนั้นได้ พวกเขาต้องพัฒนากลยุทธ์ทุกอย่างเพื่อไปถึงเป้าหมายซึ่งจะทำให้ได้รู้ว่าการเรียนรู้ของพวกเขาสามารถผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้นอกจากนี้ถ้าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ต่อหมู่คณะแล้ว วิสัยทัศน์ก็ต้องสนับสนุนและส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย
2. การบริหาร สมาชิกในองค์กรอาจตั้งเป็นคำถามได้ว่าผู้บริหารนโยบายอะไรและปฏิบัติอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ขององค์กร ผู้บริหารควรจะทำอย่างไรในการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรได้เห็นถึงความชัดเจนในเรื่องของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
3. การจัดการ ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้สนับสนุนและนิเทศการทำงาน ในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กรที่จะมีการเรียนรู้อย่างจริงจังนั้นผู้บริหารจะต้องสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
4. บรรยากาศ บรรยากาศขององค์กรคือ ผลสรุปของค่านิยมและเจตคติของทุกคน ในองค์กรเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา องค์กรแห่งการศึกษานำบรรยากาศแห่งการเปิดใจไว้ซึ่งกันและกัน บุคคลจะต้องไม่กลัวต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเองต่อองค์กรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการในทางที่ดีต่อไป
5. องค์กรหรือโครงสร้างของงาน โครงสร้างองค์กรสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนบทบาทหน้าที่หรือภาระงานของบุคคลในองค์กร การยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้มีการปฏิบัติหน้าที่ข้ามสายงานได้โดยการกำจัดระบบราชการและอุปสรรคขัดขวางจะก่อให้เกิดการและเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่สุด
6. การเคลื่อนไหวของข้อมูลสารสนเทศ การเรียนรู้ขององค์กรต่างๆ จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารและการเผยแพร่ ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกสบายและง่ายขึ้น

7. การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน องค์กรต่างๆ จะเจริญเติบโตได้เมื่อตัวบุคคลหรือทีมต่างแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดก็จะถือเป็นโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ตำหนิหรือกล่าวโทษกัน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีการอภิปรายถึงปัจจัยต่าง ๆ อย่างจริงจังและพัฒนาการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ

8. กระบวนการทำงาน องค์กรจะกระตุ้นการเรียนรู้ผ่านวิสัยทัศน์ ระบบสารสนเทศ บุคลากรทุกคนในองค์กรจะใช้กระบวนการทำงานในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการสอนหรือฝึกเทคนิคในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ เพื่อให้เข้าใจตนเอง ปรับสภาพกระบวนการทำงานให้ทัดเทียมกับองค์กรที่ทันสมัยอื่นๆ

9. ข้อมูลย้อนกลับ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับลูกค้า จะต้องเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งสำคัญที่ลูกค้าต้องการ การเรียนรู้เพื่อจุดประสงค์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่ประสบผลสำเร็จ คุณค่าของการเรียนรู้นั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการให้บริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลย้อนกลับทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

10. การฝึกอบรมหรือการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการจะเน้นการช่วยเหลือบุคคลในการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากประสบการณ์ของคนอื่นและจากนั้นก็ยังสามารถแก้ไขปัญหาได้ อย่างสร้างสรรค์

11. การพัฒนารายบุคคลหรือทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยกระตุ้นให้สมาชิกได้พัฒนาตนเอง ขณะเดียวกันก็จะสนับสนุนการพัฒนาทีมงานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันแบบซุ่มมนักปฏิบัติงาน การให้อำนาจในการทำงานเป็นทีมหรือบุคคลจะเป็นหนทางสำคัญที่นำไปสู่การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทีมงานและองค์กรในที่สุด

12. การให้รางวัลหรือการยอมรับ ระบบการให้รางวัลและการยอมรับจะเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้รายบุคคลและทีมงาน การให้รางวัลสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งคำพูด ของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นๆ

Kaiser (2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรการเรียนรู้ เมื่อปี ค.ศ. 2000 ว่ามีทั้งสิ้น 8 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานสำเร็จไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะพร้อมสอนคุณธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการประพฤติปฏิบัติงานในองค์การ กฎเกณฑ์ ค่านิยม ระเบียบวินัย ซึ่งได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ขององค์การ ความต้องการของลูกค้าและการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ หมายถึง เป้าหมายที่องค์การตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จเกินกว่าที่วัตถุประสงค์ขององค์การกำหนดไว้

4. การดำเนินการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน

5. โครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของการจัดหน้าที่และบุคคลเข้าสู่ระดับของความรับผิดชอบ การตัดสินใจ อำนาจหน้าที่และปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

6. ระบบองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ ระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีมาตรฐานด้านนโยบายและการมีกลไกที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิก

8. การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นใฝ่ใฝ่สมาชิกในองค์การให้อุทิศตนเพื่อองค์การ มีน้ำใจ มีความผูกพันในงานและมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Hoy & Miskel (2001; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553) กล่าวถึงกลไกสำคัญที่จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างองค์การให้ส่งเสริมต่อการสอนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การให้เป็นระบบเปิด
3. การจูงใจบุคลากรให้มีความมั่นคงในอาชีพ
4. การป้องกันรูปแบบการเมืองที่ไม่ถูกต้อง
5. การมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
6. การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบเปิดและต่อเนื่อง
7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Marquardt (1994; อ้างถึงใน วรรณะ นุชบา, 2553) ได้ศึกษาเรื่ององค์การแห่งการ เรียนรู้และพบว่าปัจจัยเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. โครงสร้างที่เหมาะสม
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
3. การเอื้ออำนาจ
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
5. การริเริ่มและถ่ายโอนความรู้
6. เทคโนโลยีแห่งการเรียนรู้
7. คุณภาพ
8. กลยุทธ์
9. บรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน
10. ทีมงานและเครือข่าย
11. วิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนี้

1. การตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. ความเป็นองค์การวิชาชีพ
3. ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
5. การบริหารตนเองและการสื่อสาร
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การเชิงสร้างสรรค์
8. การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์
9. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
10. การบริหารหลักสูตรและการสอน

ลือชัย จันทรโปิยะ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. พันธกิจและยุทธศาสตร์
2. วัฒนธรรมองค์การ

3. ภาวะผู้นำ
4. บรรยากาศในการทำงาน
5. โครงสร้างองค์การ
6. การดำเนินงานด้านการจัดการ
7. การจูงใจ
8. ระบบองค์การ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 11 ปัจจัย ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน
2. เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน
3. การจูงใจ
4. การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน
5. การพัฒนาครูและทีมงาน
6. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
7. โครงสร้างของโรงเรียน
8. เทคโนโลยีและระบบงาน
9. การปฏิบัติด้านการจัดการ
10. การปฏิบัติของครูและทีมงาน
11. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

บุญธรรม โบราณมูล (2548) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การ ได้แก่

1. เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ
2. โครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม
3. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน
4. ทีมงานและการบริหารทีมงาน
5. การปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ
6. เทคโนโลยีและระบบงาน
7. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
8. การจูงใจ
9. บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน

ธีรยุทธ จิมอาษา (2550 :) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการครู
3. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

พิชญนันท์ ภิรมย์ริน (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง กล่าวว่า เรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ได้แก่

1. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรม
2. ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้
4. ปัจจัยภาวะผู้นำ
5. ปัจจัยพัฒนารายบุคคลและทีมงาน
6. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร
7. ปัจจัยการจูงใจ
8. ปัจจัยวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์

จันทรฉาย ยมสูงเนิน (2553) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. ระบบเทคโนโลยีภายในองค์กร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วรรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ
6. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
2. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัยโครงสร้างองค์กร และระบบการจัดการ
4. ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. ปัจจัยความสามารถของบุคลากร การเสริมแรงและการจูงใจ

กรรธิมา ถานทองดี (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร
2. ภาวะผู้นำ
3. กลยุทธ์ขององค์กร
4. เทคโนโลยี
5. โครงสร้างองค์กร
6. การจัดการความรู้

เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. การจูงใจ
2. ด้านผู้บริหาร
3. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ และ จิราพร วงศ์วุฒิ (บทความ 2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน
3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ
6. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
7. ปัจจัยด้านการพัฒนาทีมงาน

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

รายการ	Bennet & O' Brien	Kaiser	Hoy & Miskel	Marquardt	วิโรจน์ สารรัตน์ะ	ฉือชัย จันทร์โป๊ะ	สมคิด สร้อยน้ำ	บุญธรรม โบราณมูล	วรรณะ นุชบา	สรุปรปัจจัยที่ศึกษา
ภาวะผู้นำ		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
โครงสร้างองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
บรรยากาศการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การจูงใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การวัดการความรู้		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
คุณภาพของข้อมูล				✓						
ทีมงานและเครือข่าย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
เทคโนโลยีระบบงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
การบริหาร					✓	✓	✓	✓		✓
การให้รางวัล		✓								
เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ	✓						✓	✓		✓

จากตาราง 1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นปัจจัยเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อปัจจัยใหม่ที่มีความครอบคลุมคำอธิบายของปัจจัยที่คล้ายคลึงกันนี้ ได้จำนวน 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน
4. ปัจจัยด้านการจูงใจ
5. ปัจจัยด้านการวัดการความรู้
6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญา ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นต้นแบบที่ดี โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานสำเร็จไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การและประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะพร้อมสอนคุณธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่างๆ การตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด การตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นต้นแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการให้เป็นไปตามแผนการสอน และการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พิชญนันท์ ภิรมย์ริน (2551) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารในองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน สอนทักษะในการปฏิบัติงานโดยคำนึงความเสี่ยง สอนคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีความมุ่งมั่น อุทิศตนให้สมาชิกประสานวิสัยทัศน์ของบุคคลกับวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ

ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างภายในองค์การ การกำหนดหน้าที่ภาระงาน การยืดหยุ่นของกฎระเบียบต่างๆ การบริหารจัดการภายในองค์การ โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึงโครงสร้างองค์การไว้ดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้กล่าวว่า ปัจจัยโครงสร้างองค์การ คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญคือการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การจัดระบบการติดต่อประสานงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ การจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรในโครงสร้าง การจัดระบบการให้คุณให้โทษและความดีความชอบ

กุศล ทองวัน (2553) ได้กล่าวว่าโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) มีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มีความคล่องตัว หน้าที่ความรับผิดชอบมีความยืดหยุ่น

เบนเน็ตและเบรน (Bennet & O' Brien, 1994) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการนิยามภาระงานที่เปลี่ยนแปลงได้เพื่อเป็นการเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมภายนอกและตามความต้องการขององค์การเอง การปฏิบัติหน้าที่ เช่น มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่และใช้การชี้แนะด้วยตนเอง มีการทำงานข้ามคณะกรรมการทำงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น จะต้องมีการกำจัดนโยบายตามระบบราชการและกฎที่สัดกักกันหรือขัดขวางการเคลื่อนไหวของข้อมูล

วรรณะ บุชบา (2553) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในองค์การ การพรรณนาความรับผิดชอบในงานที่เชื่อถือสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง องค์การที่มีการจัดแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเชื่อถือการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

จากความหมายของ "โครงสร้างองค์การ" ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การเชื่อถือการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

2.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน

ประกอบด้วย บรรยากาศขององค์การ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง บรรยากาศการทำงาน ไว้ดังนี้

เบนเน็ตและเบรอน (Bennet & O' Brien, 1994) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ ผลสรุปของค่านิยมและเจตคติของทุกๆ คน ในองค์การเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา องค์การแห่งการเรียนรู้นำบรรยากาศแห่งการเปิดใจไว้ซึ่งกันและกัน บุคคลจะต้องไม่กลัวต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนเองต่อองค์การเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการในทางที่ดีต่อไป

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553) ได้กล่าวว่า บรรยากาศการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจและความรู้สึกที่ดีของสมาชิก

บุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้กล่าวว่า บรรยากาศการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ ความผ่อนคลายความร่วมมือ ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะ การกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

จากความหมายของ "บรรยากาศการทำงาน" ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศการทำงาน หมายถึง ความผ่อนคลายความร่วมมือ ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะเอื้อต่อบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

2.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ

ประกอบด้วย การส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง การส่งเสริมความรัก ความสามัคคีของบุคลากรทุกคนในองค์การ มีการยอมรับในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลรวมถึงการยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง การจูงใจ ไว้ดังนี้

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน สมคิด สร้อยน้ำ, 2547) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น โน้มน้าวให้สมาชิกในองค์การให้อุทิศตนมีน้ำใจ มีความเกี่ยวพันในงานและความเพียรพยายามปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

บุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้คือ การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระ การมอบหมายงานที่ท้าทายการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย

วรรณะ บุชบา (2553) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการแสวงหาความรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลบุคลากรในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของ “การจูงใจ” ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย ให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน

2.6 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ประกอบด้วย การริเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) การดำเนินการใดๆ ที่จะการสร้างพลวัตการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง บรรยากาศการทำงาน ไว้ดังนี้

มาร์ควอर्थ และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994 ; อ้างในแพนศิริ ศรีจันทิก, 2554) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือเกิดจากการลอกแบบและพัฒนา (Copy and Development) เท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีบทบาท ในการเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่นๆ ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่จากทั้งข่าวสารภายนอกและภายใน มีการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย

ธีรยุทธ จิมอาษา (2550) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ (knowledge management) หมายถึง ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการแสวงหาความรู้และนำความรู้นั้นมาสร้างสรรค์ในการทำงานพัฒนาตนเองและโรงเรียน มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการค้นคว้าและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

วรรณะ บุชบา (2553) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ การสืบเสาะ ค้นหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้เกิดความรู้ทั้งที่เห็นชัดแจ้ง

จากความหมายของ “การจัดการความรู้” ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำความรู้ที่นำมาสร้างสรรค์ในการทำงานพัฒนาตนเองและสถานศึกษา มีการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบง่ายต่อการค้นคว้าและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการปฏิบัติพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.7 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประกอบด้วย การลื่นไหลของข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีการเรียนรู้ เทคโนโลยี และระบบงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง โดยมีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง บรรยากาศการทำงาน ไว้ดังนี้

Bennet & O' Brien (1994) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้ของ องค์กรต่างๆ จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารและการเผยแพร่ ระบบ คอมพิวเตอร์จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์กรเป็นไปอย่าง สะดวกสบายและง่ายขึ้น

Marquardt and Reynolds (1994 ; อ้างในแพนศิริ ศรีจันทิก, 2554) เทคโนโลยี การเรียนรู้ (Learning Technology) องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอด ข้อมูลกันได้รวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่ว ทั้งองค์กร ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตมีความรวดเร็ว สั้นกระชับ เป็นที่น่าสนใจ และประยุกต์ ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรม โดยสถานการณ์จำลอง (Simulation Games) เพื่อพัฒนาสมาชิกให้เรียนรู้จาก ประสบการณ์ด้วยตัวเอง เป็นต้น

บุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ ต่อไปนี้คือ การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหาการจัดระบบการใช้ การจัดและ

พัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนา และการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์การ โดยส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุน การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของ “เทคโนโลยีสารสนเทศ” ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเทคโนโลยี การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไปใช้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กขนาดกลาง มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 11 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 76.80 ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน การจูงใจบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาครูและทีมงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 3) ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้

บุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยต่างๆ ที่มีผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ภายในกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ทีมงานและการบริหารทีมงาน การปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีและระบบงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน ต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.01 4) ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การปฏิบัติด้านการบริหาร จัดการ ภาวะผู้นำทางวิชาการและ ทีมงานและการบริหารทีมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.969 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 93.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเขียน เป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ = $0.432 + 0.934$ (การปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการ) + 0.097 (ภาวะผู้นำทางวิชาการ) + 0.069 (ทีมงานและการบริหารทีมงาน)

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง (2548) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาที่แบบภาวะผู้นำ พบว่า มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับ มาก มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลางและมีภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับ น้อย องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาที่หลักการ ฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของหลักการฝึกปฏิบัติด้านวิสัยทัศน์รวมมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยของหลักการฝึก ปฏิบัติด้านแบบแผนทางความคิดน้อยที่สุด ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลทางบวกต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและส่งผลต่อหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรยุทธ จิมอาษา (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 ระดับการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วรรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียนมีค่ามากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการสื่อสาร รองลงมาด้านบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านผู้บริหาร/ผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .933 นั่นคือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมต่างอธิบายซึ่งกันและกันได้ คิดเป็นร้อยละ 87.04

จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ปัจจัย ดังสมการทำนาย $Y = 0.897 + 0.224$ (โครงสร้างองค์การ) + 0.196 (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.179 (ระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ) + 0.148 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มี 4 ปัจจัย ดังสมการทำนาย $\hat{Y} = 0.791 + 0.221$ (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.199 (โครงสร้างองค์การ) + 0.188 (ระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ) + 0.163 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มี 4 ปัจจัย ดังสมการทำนาย $Y = 1.180 + 0.214$ (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.211 (ระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ) + 0.145 (โครงสร้างองค์การ) + 0.128 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) 4) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่มี 3 ปัจจัย ดังสมการทำนาย $Y = 1.068 + 0.315$ (โครงสร้างองค์การ) + 0.214 (การเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร) + 0.182 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) 5) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง มี 5 ปัจจัย ดังสมการทำนาย $Y = 0.601 + 0.234$ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.206 (ระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ) + 0.139 (โครงสร้างองค์การ) + 0.138 (บรรยากาศองค์การ) + 0.104

(วัฒนธรรมองค์การ) 6) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มี 2 ปัจจัย ดังสมการทำนาย $Y = 1.092 + 0.477 (\text{วัฒนธรรมองค์การ}) + 0.212 (\text{ระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ})$

แพนศรี ศรีจันทิก (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การและระบบการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความสามารถของบุคลากรการเสริมแรงและการจูงใจ ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและวิธีคิดค้นคว้าหาความรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการบริหารจัดการการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

กรรริมา ถานทองดี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า (1) ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การ, ภาวะผู้นำ, กลยุทธ์ขององค์การ, เทคโนโลยี, โครงสร้างองค์การ และการจัดการความรู้ (2) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา และสถานภาพทางราชการที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (4) ปัจจัยภายในองค์การ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ, ด้านโครงสร้างขององค์การ, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านการจัดการความรู้, ด้านเทคโนโลยี, ด้านวัฒนธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งหมายถึง หากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับมาก ก็จะทำให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน

เปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า

1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจูงใจ ด้านผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามลำดับ 2) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยผู้บริหารและปัจจัยบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.909 มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อค้นพบจากผลการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยผู้บริหารและปัจจัยบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และควรปรับปรุงการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แอนดริว เมอร์เรย์ สก็อต (Andrew Murray Scott, 1996 : Abstracts; อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง, 2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันของทีมบริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา 3 ทีม ภายใต้กรอบแนวคิดหลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซ็นเก (Senge) ผลการวิจัยพบว่าการขาดซึ่งข้อมูลที่เหมาะสมได้ยับยั้งการคิดเชิงระบบ การขัดขวางบทสนทนาให้สั้นลง การขาดหายของการอภิปรายถูกทำให้การพัฒนาของการมีวิสัยทัศน์ร่วมเสียหาย ขั้นตอนของการตัดสินใจที่ความเชี่ยวชาญของบุคคลและภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อมิติทั้งหมด

ไคเซอร์ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน มาลี สืบกระแส, 2551) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ความเป็นเอกภาพในองค์การ ปัจจัยด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ 3 ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบจากภายนอก การสร้างองค์ความรู้ ปัจจัยด้านการดำเนินงานบริหารจัดการใน 4 เรื่อง คือ การสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ การจูงใจเพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การใน 2 ลักษณะ คือ การจัดโครงสร้างแบบผสมผสาน การจัด

โครงสร้างที่เอื้ออำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านระบบองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน 2 ลักษณะ คือ บรรยากาศการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยการจูงใจ

สตีเฟน วาร์ด คิงส์ (Stephen Ward King, 2002 ; อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กรผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับหลักการฝึกปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม รูปแบบการจัดการแบบแผนทางความคิด ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์กันทางลบกับการเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญและการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องของเชิงบวกกับวิธีการควบคุมกระบวนการการใช้วิธีการควบคุมกระบวนการได้สะท้อนกลับมาเพิ่มกระบวนการย้อนกลับต่อสมาชิกของทีมซึ่งได้ส่งเสริมหรือให้กำลังใจต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และด้านความรู้สึกร่วมบุคคลของความเชี่ยวชาญของบุคคล (Individual Sense of Personal Mastery) หลักการฝึกปฏิบัติของการเรียนรู้ของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับซึ่งผู้นำกลุ่มทำงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสังคมมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงนั้น จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ตลอดเวลาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นกลจักรสำคัญต้องได้รับการพัฒนาเพื่อผลักดันสมาชิกในสถานศึกษาและทำให้ องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้ง องค์กร อีกทั้งยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับสถานศึกษาทุกระดับ ถ้าสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพดังนั้นถ้าบุคลากรขาดประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ จึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านบรรยากาศการทำงาน 4) ด้านการจูงใจ 5) ด้านการจัดการ

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัย	ตัวชี้วัด																
	แปนครี ศรีจันทร์	เปรมศิริ เนื่อเย็น	วารรรณะ บุษบา	กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ จิราพร วงศ์วุฒิ	สมพิศ หาญมนตรี	พิชญนันท์ ภิรมย์รัตน์	สุจิตราภรณ์ สำภาอินทร์	ชนกานต์ แกวัลย์กล้า	ดวงตา สราญรัมย์	ทัศนีย์ สุขเปี่ยม	เกิดศักดิ์ ไม้เท้าทอง	สุพรรณ ยศพล	ศรารุช สีทองไชย	กรรณิมา ภนทองดี	ธีรยุทธ ฉิมอมชา	ทัตวรรณ เพ็งพุ่ม	ศศกร ไชยกำหาญ
ภาวะผู้นำ	$\beta=.199$	$\beta=.319$	$\beta=.385$	$r=.21$		$r=.64$	$r=.68$		$\beta=.199$	$\beta=.385$	$\beta=.385$	$r=.21$		$r=.64$	$r=.68$	$\beta=.199$	
โครงสร้าง องค์กร	$\beta=.230$		$\beta=.153$ $\beta=.282$	$\beta=.15$ $\beta=.28$		$r=.14$ $r=.35$		$r=.646$	$\beta=.230$			$\beta=.153$ $\beta=.282$	$\beta=.15$ $\beta=.28$		$r=.14$ $r=.35$		$\beta=.234$
บรรยากาศ การทำงาน	$\beta=.117$	$\beta=.066$		$r=.78$		$\beta=.44$			$\beta=.117$	$\beta=.066$		$r=.78$		$\beta=.44$			
การจูงใจ	$\beta=.211$	$\beta=.596$	$\beta=.184$	$\beta=.21$		$r=.34$			$\beta=.211$	$\beta=.596$	$\beta=.184$	$\beta=.21$		$r=.34$			
การจัดการ ความรู้					$\beta=.211$								$\beta=.211$				
เทคโนโลยี ระบบงาน	$\beta=.191$			$\beta=.60$	$\beta=.232$	$\beta=.24$			$\beta=.191$				$\beta=.60$	$\beta=.232$	$\beta=.24$		$\beta=.251$

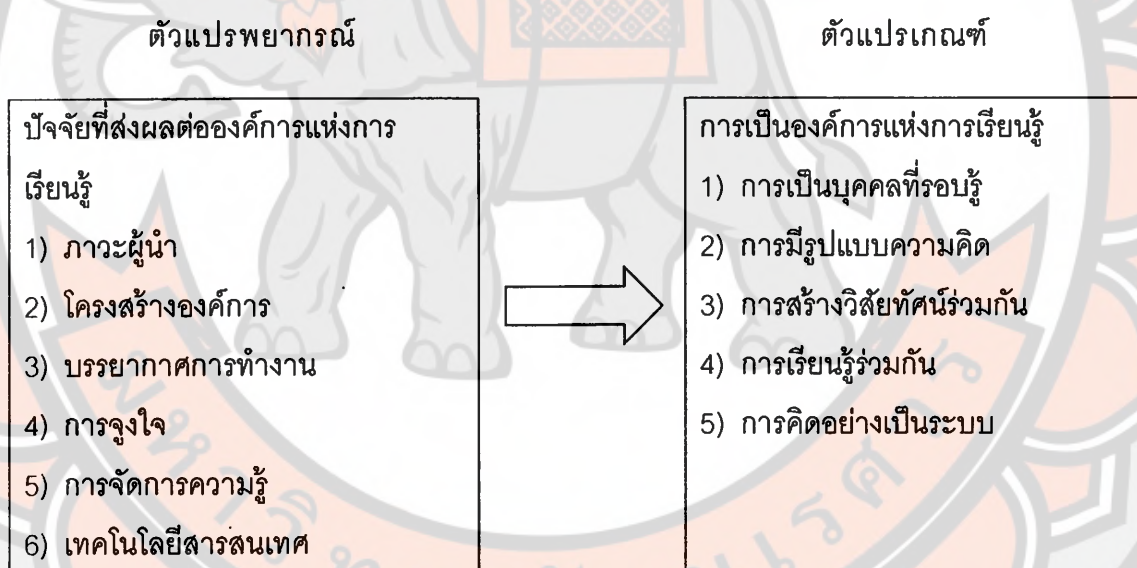
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้มาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างองค์การ 3) บรรยากาศการทำงาน 4) การจูงใจ 5) การจัดการความรู้ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ เซ็นเก้ (Senge, 2002) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำเสนอในแผนภาพ ดังนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 4,130 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 359 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,771 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 238 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยทำการสำรวจจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 - 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 พบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 107 คน จำนวนครูผู้สอน 1,103 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน จำนวนครูผู้สอน 1,154 คน ผู้บริหารสถานศึกษาและจำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน จำนวนครูผู้สอน 1,514 คน รวมทั้งสิ้น 4,130 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

สังกัด	จำนวน		รวม	ร้อยละ
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1	107	1,103	1,210	29.30
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2	108	1,154	1,262	30.56
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3	144	1,514	1,658	40.15
รวม	359	3,771	4,130	100.00

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่าง G*Power V.3.1.9 โดยกำหนดประเภทการทดสอบ (Test Family) แบบ F test ประเภทสถิติทดสอบ (Statistical Test) แบบ Linear Multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero ทำการประมาณค่า Effect size f^2 เท่ากับ 0.1 กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ในการทดสอบตามสมมติฐานทางเลือก (Alternative Hypothesis : H_1) ที่ระดับ 0.01 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (α) .05 และระดับอำนาจการทดสอบ (Power of Test) ที่ระดับ .95 และจำนวนตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) จำนวน 6 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 215 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจึงวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลเกินประมาณ 10% (เพิ่มอีก 25 คน) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน (ภายหลังเก็บข้อมูลได้จริงจำนวน 238 คน) ซึ่งไม่น้อยกว่าเกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างในงานวิจัยประเภทหลายตัวแปร (Multi - Variables) ตามเกณฑ์ 1 : 20 (Weiss, 1972 อ้างอิงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537, หน้า 46) นั่นคือ จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร เทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 140 ตัวอย่าง

2.3 กำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก ออกเป็น 3 เขตพื้นที่ๆ ละ 80 คน รวม 240 คน

2.4 สุ่มสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ละ 10 โรงเรียน โดยการจับสลาก ทำให้ได้สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 โรงเรียน

2.5 สุ่มรายชื่อผู้บริหารและครูในสถานศึกษาๆ ละ 8 คน โดยการจับสลาก ได้ผู้บริหารจำนวน 30 คน และครู จำนวน 210 คน รวม 240 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างตัวอย่าง

สังกัด	ประชากร		ตัวอย่าง		รวม
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1	107	1,103	10	70	80
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2	108	1,154	10	70	80
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3	144	1,514	10	70	80
รวม	359	3,771	30	210	240

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับเพศ และสถานภาพในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบไปด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร จำนวน 41 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 ข้อ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 6 ข้อ
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน จำนวน 7 ข้อ
4. ปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 6 ข้อ
5. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จำนวน 9 ข้อ
6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
จังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิด
ของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบบสอบถามนี้ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตาม
แนวคิด Senge (1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) จำนวน 4 ข้อ
2. การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models) จำนวน 4 ข้อ
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) จำนวน 5 ข้อ
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) จำนวน 7 ข้อ
5. ความคิดเชิงระบบ (System Thinking) จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม
แนวคิดของ Senge (1990) ประกอบไปด้วย 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2)
การมีแบบแผนของความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) ความคิดเชิงระบบ
มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต
(Likert's Scale) แบบสอบถามนี้ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูใน
สถานศึกษาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 – 3 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน คือ

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณิ์ ประจันบาน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3) ดร.สุรินทร์ แก้วมณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4) ดร.ผกาภรณ์ พลายสังข์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5) ดร.วิษณินนธ์ อรรถนารณนินท์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เชี่ยวชาญด้านการจัดการการศึกษา

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยกำหนดให้ ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 แสดงถึงข้อคำถามหรือประเด็นที่จะทำการรวบรวมข้อมูลมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.6 ผู้วิจัยดำเนินการตัดทิ้ง ซึ่งผลการคำนวณค่า IOC พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.0 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยจะได้นำแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 – 3 ไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกโดยใช้สูตร Item Total Correlation และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าบวก และมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ผลการหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า ข้อคำถามแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

- 2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.630 - 0.758
- 2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.467- 0.573
- 2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.558 - 0.751
- 2.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.424 - 0.675
- 2.5 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.577 - 0.847
- 2.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.440 - 0.695
- 2.7 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.392 - 0.834

3. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยจะได้นำผลการตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบประมาณค่า ตอนที่ 2 – 3 ไปผ่านการทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำผลการตอบแบบสอบถามเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ จำแนกตามตัวแปรโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปผลการหาค่าความเที่ยง จำแนกตามตัวแปร เป็นดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.899
- 3.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 6 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.764
- 3.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.867
- 3.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 6 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.764
- 3.5 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จำนวน 9 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.915
- 3.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.817
- 3.7 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.932

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 – 3

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 – 3 เพื่อทำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปติดต่อกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงจุดมุ่งหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนัดหมายขอทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดวัน เวลาในการเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวัน เวลาที่นัดหมาย โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ฉบับ และนัดหมายมารับแบบสอบถามคืนในวันถัดไป จากนั้นทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.17

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1.1. ค่าความเที่ยงแบบวิธีวัดดัชนีของความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ของแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าทั้งฉบับ ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 174)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าประมาณความเที่ยง

k แทน จำนวนข้อ

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบมาตราส่วนประมาณค่าด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนในข้ออื่นๆ รวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation Coefficient) ด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยสูตรดังนี้ (เกษม สาทราษฎร์ทิพย์, 2539, หน้า 163 – 164)

$$r_{I(T-I)} = \frac{S_T r_{IT} - S_I}{\sqrt{S_T^2 + S_I^2 - 2S_I S_T r_{IT}}}$$

เมื่อ $r_{I(T-I)}$ แทน ค่าอำนาจจำแนก

r_{IT} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

S_i, S_i^2 แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความแปรปรวนของคะแนนของข้อสอบรายข้อแต่ละข้อ ตามลำดับ

S_T, S_T^2 แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้สอบแต่ละคน ตามลำดับ

1.3 การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) มีสูตรดังนี้ (เกษม สահร่ายทิพย์, 2539, หน้า 201)

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad ; df = n-2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่
r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
df แทน เป็นระดับชั้นความเสรี (Degree of Freedom)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายในด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ใช้สูตรดังนี้ (เกษม สահร่ายทิพย์, 2539, หน้า 233)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X แทน คะแนนแต่ละข้อของตัวแปรตัวที่หนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง
แต่ละคน
Y แทน คะแนนแต่ละข้อของตัวแปรตัวที่สองของกลุ่มตัวอย่าง
แต่ละคน

2.2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 2 และ 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน จำนวน 238 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายของตัวแปรและค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X_1	แทน	ภาวะผู้นำ
X_2	แทน	โครงสร้างองค์กร
X_3	แทน	บรรยากาศการทำงาน
X_4	แทน	การจูงใจ
X_5	แทน	การจัดการความรู้
X_6	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ
Y_1	แทน	การเป็นบุคคลที่รอบรู้

Y_2	แทน	การมีแบบแผนของความคิด
Y_3	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y_4	แทน	การเรียนรู้เป็นทีม
Y_5	แทน	ความคิดเชิงระบบ
Y_{tot}	แทน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์
t	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
\hat{Y}_{tot}	แทน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเมื่อทำนายในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}_{tot}	แทน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเมื่อทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 2 และ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=238)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	31.10
หญิง	164	68.90
รวม	238	100.00
2. สถานภาพในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	30	12.61
ครูผู้สอน	208	87.39
รวม	238	100.00

จากตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 238 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.90 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61 และครูผู้สอน จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 87.39

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ภาวะผู้นำ	4.15	0.60	มาก
2. โครงสร้างองค์กร	3.53	0.48	มาก
3. บรรยากาศการทำงาน	3.81	0.52	มาก
4. การจูงใจ	3.61	0.49	มาก
5. การจัดการความรู้	3.95	0.58	มาก
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.56	0.52	มาก

จากตาราง 6 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.58) ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.52) ปัจจัยด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.49) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.52) และปัจจัยด้านส่วนโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านภาวะผู้นำ (X_1)

ภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตน เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.06	0.79	มาก
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.15	0.74	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนงาน	4.13	0.81	มาก
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนทักษะในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเสี่ยง	4.00	0.81	มาก
5. ผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.12	0.76	มาก
6. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.31	0.76	มาก
7. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.34	0.76	มาก
เฉลี่ย	4.15	0.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำ (X_1) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7 ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่

ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.34, S.D.= 0.76$) รองลงมาคือ ข้อ 6 ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.31, S.D.= 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนทักษะในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.00, S.D.= 0.81$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านโครงสร้างองค์กร (X_2)

โครงสร้างองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.70	0.82	มาก
2. มีการแบ่งกลุ่มงานชัดเจน เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา	2.85	0.96	ปานกลาง
3. มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง	3.39	0.77	ปานกลาง
4. มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.65	0.75	มาก
5. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.78	0.91	มาก
6. มีการเสริมสร้างความเป็นกัลยาณมิตรและความเป็นหมู่คณะ	3.83	0.85	มาก
เฉลี่ย	3.53	0.48	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านโครงสร้างองค์กร (X_2) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D.= 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6 มีการเสริมสร้างความเป็นกัลยาณมิตรและความเป็นหมู่คณะอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.83, S.D.= 0.85$) รองลงมาคือ ข้อ 5 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.78, S.D.= 0.91$) ส่วน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 มีการแบ่งกลุ่มงานชัดเจน เหมาะสมกับสภาพของ สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.85, S.D. = 0.96$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านบรรยากาศการทำงาน (X_3)

บรรยากาศการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	3.67	0.77	มาก
2. มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้ และปฏิบัติงาน	3.62	0.99	มาก
3. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถ ทำงานได้อย่างมีความสุข	3.65	0.81	มาก
4. มีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน	3.79	0.99	มาก
5. มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรักความภาคภูมิใจ ในสถานศึกษา	4.25	0.84	มาก
6. ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมี ประสพการณ์ร่วมกัน	3.92	0.75	มาก
7. มีการส่งเสริมให้เกิดความรักความผูกพันกันระหว่าง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	3.77	0.77	มาก
เฉลี่ย	3.81	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบรรยากาศการทำงาน (X_3) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 มีการส่งเสริมให้ครู และนักเรียนมีความรักความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.84$) รองลงมาคือ

ข้อ 6 ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.85$, S.D.= 0.96)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการจูงใจ (X_4)

การจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการกำหนดเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาที่ชัดเจนในการส่งเสริมบุคลากร	3.67	0.82	มาก
2. มีกระบวนการส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง โดยบริสุทธิ์และยุติธรรม	3.16	0.99	ปานกลาง
3. มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้	3.83	0.76	มาก
4. มีการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง	4.05	0.76	มาก
5. มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ๆ และนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.36	1.00	มาก
6. มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูและบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	3.60	0.78	มาก
เฉลี่ย	3.61	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจูงใจ (X_4) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 มีการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ข้อ 3 มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2

มีกระบวนการส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง โดยบริสุทธิ์และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.99)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการจัดการความรู้ (X_5)

การจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการจัดให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.73	มาก
2. มีการจัดระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา	3.94	0.75	มาก
3. มีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.94	0.87	มาก
4. มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่ายสามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันเหตุการณ์	3.93	0.99	มาก
5. สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.96	0.77	มาก
6. มีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานและสร้างความรู้ใหม่ๆ จากการทดลองปฏิบัติ	3.89	0.75	มาก
7. มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	3.98	0.75	มาก
8. มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ๆ ที่ทุกคนได้รับมา	3.89	0.80	มาก
9. มีการถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย	4.01	0.82	มาก
เฉลี่ย	3.95	0.58	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการความรู้ (X_5) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 มีการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.76) รองลงมาคือ ข้อ 3

มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 3.83, S.D.= 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 มีกระบวนการส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง โดยบริสุทธิ์และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.16, S.D.= 0.99$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6)

เทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการจัดหาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเหมาะสม	3.32	0.86	ปานกลาง
2. มีการจัดระบบการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.06	0.97	ปานกลาง
3. จัดสรรงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการ	3.62	0.98	มาก
4. มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีครบถูกต้อง ทันสมัย เข้าถึงได้ง่ายและตรงตามความต้องการ	3.28	0.98	ปานกลาง
5. มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานที่ เชื่อมต่อการนำข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.84	มาก
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.79	มาก
เฉลี่ย	3.56	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, S.D.= 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 มีการจัดระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการนำข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05, S.D.= 0.76$) รองลงมาคือ ข้อ 6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.00, S.D.= 0.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 มีการจัดระบบการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.06, S.D.= 0.97$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.65	0.55	มาก
2. การมีรูปแบบความคิด	3.78	0.63	มาก
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.67	0.57	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.95	0.63	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.34	0.45	ปานกลาง
ภาพรวม	3.70	0.43	มาก

จากตาราง 13 แสดงการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, S.D.= 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.95, S.D.= 0.63$) รองลงมา คือ ด้านการมีรูปแบบความคิด ($\bar{X} = 3.78, S.D.= 0.63$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.67, S.D.= 0.57$) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 3.65, S.D.= 0.55$) ตามลำดับ ส่วนด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.34, S.D.= 0.45$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y_1)

การเป็นบุคคลที่รอบรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สามารถกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของตนเองได้	3.75	0.66	มาก
2. สามารถค้นหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้	3.65	0.75	มาก
3. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทั้งในสายงานและนอกสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	3.36	0.81	ปานกลาง
4. มีการนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการพัฒนางาน	3.85	0.82	มาก
เฉลี่ย	3.65	0.55	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 มีการนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.82) รองลงมาคือ ข้อ 1 สามารถกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทั้งในสายงานและนอกสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 0.81)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกด้านการมีแบบแผนของความคิด (Y_2)

การมีแบบแผนของความคิด	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเดิม ๆ ให้เป็นความคิด ความเชื่อใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง	3.75	0.72	มาก
2. เชื่อว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเกิดประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้รายบุคคล	3.76	0.79	มาก
3. เชื่อว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพสังคมยุคสังคมนิยมเศรษฐกิจฐานความรู้	3.79	0.77	มาก
4. เชื่อว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้น	3.84	0.78	มาก
เฉลี่ย	3.78	0.63	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีแบบแผนของความคิด (Y_2) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 เชื่อว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.78) รองลงมาคือ ข้อ 3 เชื่อว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพสังคมยุคสังคมนิยมเศรษฐกิจฐานความรู้ ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1 มีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเดิม ๆ ให้เป็นความคิด ความเชื่อใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.72)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_3)

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในการกำหนดอนาคตของสถานศึกษา	3.64	0.72	มาก
2. มีการร่วมมือกันค้นหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษา	3.68	0.78	มาก
3. มีการร่วมมือกันศึกษาค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.75	0.78	มาก
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.51	0.78	มาก
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน	3.76	0.77	มาก
เฉลี่ย	3.67	0.57	มาก

จากตาราง 16 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_3) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.77) รองลงมาคือ ข้อ 3 มีการร่วมมือกันศึกษาค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.78)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4)

การเรียนรู้เป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิด ใหม่ ๆ ร่วมกัน	3.96	0.80	มาก
2. มีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจ	3.92	0.74	มาก
3. เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา	3.96	0.75	มาก
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล	3.89	0.78	มาก
5. รวมพลังกันแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน	3.94	0.79	มาก
6. มีการพัฒนาขีดความสามารถของทีมในการปฏิบัติงาน	4.00	0.75	มาก
7. การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนา งานขององค์กร	3.97	0.75	มาก
เฉลี่ย	3.95	0.63	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6 มีการพัฒนาขีดความสามารถของทีมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.75) รองลงมาคือ ข้อ 7 การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนา งานขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.78)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ด้านความคิด
เชิงระบบ (Y_5)

ความคิดเชิงระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีวิธีการศึกษา พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุ-เป็นผล กัน	3.45	0.98	ปานกลาง
2. มีวิธีการหาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง	3.28	0.79	ปานกลาง
3. มีการจัดลำดับการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอนต่อเนื่องกัน	3.00	0.99	ปานกลาง
4. มองอย่างเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของระบบงานในองค์กร	3.20	0.96	ปานกลาง
5. มีการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ อย่างรอบด้านมาช่วย แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.77	0.89	มาก
เฉลี่ย	3.34	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านความคิดเชิงระบบ (Y_5) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 มีการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ อย่างรอบด้านมาช่วย
แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.89) รองลงมาคือ ข้อ 1 มีวิธีการศึกษา
พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุ-เป็นผลกัน ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 0.98) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุดคือ ข้อ 3 มีการจัดลำดับการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอนต่อเนื่องกัน ($\bar{X} = 3.00$,
S.D.= 0.99)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับองค์การแห่งการเรียนรู้ นำเสนอ
ดังต่อไปนี้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation
Coefficient) ระหว่างปัจจัยกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
ภาวะผู้นำ (X ₁)	1.000						
โครงสร้างองค์กร (X ₂)	0.430**	1.000					
บรรยากาศการทำงาน(X ₃)	0.518**	0.404**	1.000				
การจูงใจ (X ₄)	0.465**	0.446**	0.539**	1.000			
การจัดการความรู้ (X ₅)	0.550**	0.379**	0.616**	0.541**	1.000		
เทคโนโลยีสารสนเทศ(X ₆)	0.454**	0.414**	0.491**	0.514**	0.535**	1.000	
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Y)	0.586**	0.548**	0.608**	0.604**	0.697**	0.613**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยต่างๆ กับ
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 21 ค่า
จำแนกเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ค่า ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
มีค่าระหว่าง 0.548 – 0.697 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยด้วยตนเอง จำนวน 15 ค่า พบว่า ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าระหว่าง 0.379 – 0.616 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient : R) และอำนาจการพยากรณ์ (Coefficient of Determination : R²) ของปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Enter (n = 238)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	0.813	0.661	0.652	74.914**	0.000

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีขนาดเท่ากับ .813 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ .661 หมายความว่า ปัจจัยทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกได้ร้อยละ 66.10

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise นำเสนอ ดังต่อไปนี้

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก (n = 238)

ปัจจัย	b	S.E.	β	t	Sig.
การจัดการความรู้ (X ₅)	0.260	0.038	0.353	6.775**	0.000
โครงสร้างองค์กร (X ₂)	0.178	0.040	0.203	4.438**	0.000
เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₆)	0.159	0.041	0.194	3.931**	0.000
การจูงใจ (X ₄)	0.137	0.044	0.157	3.114**	0.002
ภาวะผู้นำ (X ₁)	0.102	0.035	0.144	2.917**	0.004

a = 0.554 , R = 0.809 R² = 0.655 , F = 88.036** , Sig. = 0.000

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และภาวะผู้นำ (X_1) โดยปัจจัยทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .809 มีอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ .655 หมายความว่า ปัจจัยทั้ง 5 สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกได้ ร้อยละ 65.5 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.554 + 0.260 (X_5) + 0.178 (X_6) + 0.159 (X_2) + 0.137 (X_4) + 0.102 (X_1)$$

$$Y = 0.554 + 0.260 (\text{การจัดการความรู้}) + 0.178 (\text{โครงสร้างองค์กร}) + 0.159 (\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ}) + 0.137 (\text{การจูงใจ}) + 0.102 (\text{ภาวะผู้นำ})$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.353 (X_5) + 0.203 (X_6) + 0.194 (X_2) + 0.157 (X_4) + 0.144 (X_1)$$

$$Z_y = 0.353 (\text{การจัดการความรู้}) + 0.203 (\text{โครงสร้างองค์กร}) + 0.194 (\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ}) + 0.157 (\text{การจูงใจ}) + 0.144 (\text{ภาวะผู้นำ})$$

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
พิษณุโลก
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
พิษณุโลก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน
4,130 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 359 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,771 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 – 3 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 238 คน
กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power V.3.1.9 ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย
พัฒนาขึ้นจากการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมา
สร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูล
พื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

สอบถามเกี่ยวกับเพศ และสถานภาพในสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบไปด้วยตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร จำนวน 41 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 ข้อ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ปัจจัยด้านการจูงใจ จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จำนวน 9 ข้อ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำนวน 4 ข้อ การมีแบบแผนของความคิด จำนวน 4 ข้อ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 7 ข้อ ความคิดเชิงระบบ จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ Senge (1990) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 – 3 ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ซึ่งพบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.0 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และแบบสอบถามผ่านการทดลองใช้ (Tryout) กับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาอำนาจจำแนก โดยใช้สูตร Item Total Correlation และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ จำนวน 66 ข้อ มีค่าระหว่าง 0.392 - 0.847 และมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (จำแนกตามตัวแปร) มีค่าระหว่าง 0.764 - 0.932

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Stepwise ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านส่วนโครงสร้างองค์กร
2. ผลการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านที่ 2 การมีรูปแบบการคิด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

3.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งหมด 21 ค่า จำแนกเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ค่า ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าระหว่าง 0.548 – 0.697 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้วยกันเอง จำนวน 15 ค่า พบว่า ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าระหว่าง 0.379 – 0.616 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์พหุคูณ และอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดเท่ากับ 0.813 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.661 หมายความว่า ปัจจัยทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกได้ร้อยละ 66.1

3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และภาวะผู้นำ (X_1) โดยปัจจัยทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.809 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 65.5 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = 0.554 + 0.260 (X_5) + 0.178 (X_6) + 0.159 (X_2) + 0.137 (X_4) + 0.102 (X_1)$$

$$Z_y = 0.353 (X_5) + 0.203 (X_6) + 0.194 (X_2) + 0.157 (X_4) + 0.144 (X_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ บรรยากาศการทำงาน การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ได้ใช้ปัจจัยทั้ง 5 ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ทีมงานและการ

บริหารทีมงาน การปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีและระบบงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน ต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วน วรรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือด้านโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร ด้านผู้บริหาร/ผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการจูงใจและด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ได้ใช้ปัจจัยทั้ง 5 ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน และการยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระงานของพนักงานทุกคน หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม หลักการที่ 5 ความคิดเชิงระบบ ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันและระหว่างหน่วยงาน และการมีความเข้าใจในการจัดลำดับความสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยต่างๆ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกปัจจัย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยต่างๆ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 ค่า ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าระหว่าง 0.548 – 0.697 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง และจาก

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดเท่ากับ 0.813 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ 0.661 หมายความว่า ปัจจัยทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกได้ร้อยละ 66.10 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน การวิจัยที่กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกมีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญธรรม โบราณมูล (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารองค์กร การปฏิบัติด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและระบบงาน ภาวะผู้นำ การจูงใจ และบรรยากาศมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.969 และปัจจัยต่างๆ มีอำนาจการพยากรณ์ องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 93.9 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.933 นั่นคือ และปัจจัยต่าง ๆ มีอำนาจการพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 87.04 และผลการวิจัยของกรรณิมา ถานทองดี (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านภาวะผู้นำ, ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี โดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมศิริ เนื้อเย็น (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.909 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 82.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำ

ให้บุคคลในองค์การมีทักษะที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการและการบริการ รวมถึงปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทำให้เป็นศักยภาพขององค์การในการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการบริหารโอกาส ตลอดจนสร้างพัฒนาการต่างๆ ให้แก่องค์การได้ด้วยความรวดเร็ว (วีระวุธ มาชะศิริรานนท์, 2542) องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นองค์การที่มีความมุ่งมั่นในการกระตุ้น แรงจูงใจและสนใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของบุคลากรและองค์การในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (เดชนัน เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริรานนท์, 2544) นอกจากนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ยังเป็นองค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่นาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคลากรและทีมเป็นสำคัญ โดยกลไกกระบวนการบริหารจัดการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความคิด ภูมิปัญญา (ความรู้ ความเข้าใจ การหยั่งรู้) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แท้จริง และการเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต (วีระวัฒน์ บันนิตมัย, 2544) รวมถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การ โดยภาพรวมเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา (วิโรจน์ สวรรค์ตนะ, 2545) และเป็นองค์การที่ทำงาน ผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับการเกิดการเรียนรู้ ส่งสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน ผลลัพธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการขององค์การนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับองค์การ จะเกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน (วิจารณ์ พานิช, 2547) ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในระดับสูง ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความคิดอย่างเป็นระบบ เกิดการจัดโครงสร้างองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ภายในองค์กร เกิดบรรยากาศใน

การทำงานที่ดี นอกจากนั้น ผู้บริหารยังสามารถใช้ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความเร็ว ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ดังนั้น จึงทำให้ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดโครงสร้างขององค์กร การจูงใจ การจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้นั่นเอง

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และ ภาวะผู้นำ (X_1) โดยปัจจัยทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.809 มีอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 0.655 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยทั้ง 5 สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกได้ถึงร้อยละ 65.50 ผู้วิจัยขออภิปรายผล แยกตามปัจจัยแต่ละตัว ดังนี้

2.1 การจัดการความรู้ (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางบวก มีขนาด 0.353 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก นอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า การจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (Bennet & O' Brien, 1994, Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Marquardt, 1994; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553. วิโรจน์ สารรัตน์, 2544, ลือชัย จันทร์โปีะ, 2546, สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, บุญธรรม โบราณมูล, 2548, กรรริมา ถานทองดี, 2555, ทศวรรษณ พึ่งพุด, 2553) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดมากขึ้นอย่างมากมาย โดยเฉพาะในยุคสารสนเทศ ผู้บริหารและครูต้องพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะครูต้องพยายามหาวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้น ส่งผลถึงการยอมรับของผู้ปกครองและผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งภายในโรงเรียนมีการถ่ายโอนความรู้โดยการประชุมและการนิเทศภายในโรงเรียน และเลือกสรรองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ทั่วถึงทั้งโรงเรียน ซึ่งเหมือนโรงเรียนมีการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพจึงส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างแพร่หลาย มีการสร้าง

ความรู้ขึ้นใหม่ เพื่อปรับใช้ในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นและส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544) สอดคล้องกับคำกล่าวของ มาร์ควอร์ดท์ และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994 ; อ้างในแพนศรี ศรีจันทิก, 2554) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หรือเกิดจากการลอกแบบและพัฒนา (Copy and Development) เพียงเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ และเรียนรู้จากงานอื่นๆ จากเครือข่ายสายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ ต้องมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่จากทั้งข่าวสารภายนอกและภายใน มีการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการแสวงหาความรู้และนำความรู้มาสร้างสรรค์ในการทำงานพัฒนาตนเองและโรงเรียน มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบง่ายต่อการค้นคว้าและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนได้จัดให้บุคลากรและทีมงานนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ นอกจากนี้โรงเรียนยังมีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (ธีรยุทธ จิมอาษา, 2550) ซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยตรง

2.2 โครงสร้างองค์กร(X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในอันดับรองลงมาเป็นอันดับสอง โดยมีอิทธิพลทางบวก มีขนาด 0.203 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Bennet & O' Brien, 1994, Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Marquardt, 1994; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553. ลือชัย จันทรไพบีระ, 2546, สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, บุญธรรม โบราณมูล, 2548, วรรณะ บุชบา, 2553, กรรธิมา ถานทองดี, 2555, แพนศรี ศรีจันทิก, 2554) ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาที่มีโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบ มีการกำหนดตำแหน่งงานและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรทุกคนมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้มีส่วนร่วมสำคัญผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน (วรรณะ บุชบา, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอด

และเรโนลด์ (Merquardt & Reynolds, 1994) ซึ่งอธิบายว่า สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ไม่ตายตัว มีความคล่องตัวสูง มีการอธิบายเกี่ยวกับงาน อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจ ไม่มีการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุม สั่งการ มีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและสิ่งนี้อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การ กำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างที่ชัดเจนโดยมีงานวิชาการเป็นหัวใจหลักของการบริหาร มี แหล่งความรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายหลากหลาย และมีการจัดบุคลากรในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (ศศกร ไชยคำหาญ, 2550)

2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ(X_0) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในอันดับรองลงมาเป็นอันดับที่สาม โดยมีอิทธิพล ทางบวก มีขนาด 0.194 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ พบว่า เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Bennet & O' Brien, 1994, Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Marquardt, 1994; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553. วิโรจน์ สารรัตน์, 2544, สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, บุญธรรม โบราณมูล, 2548, กรรริมา ถานทองดี, 2555, แพนศรี ศรีจันทิก, 2554, พิชญนันท์ ภิรมย์ริน, 2551, ทศวรรษ เพ็งพุด, 2553) ทั้งนี้เพราะ สถานศึกษาที่สามารถจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ หรือเพื่อ สืบค้นความรู้ใหม่ๆ และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยมีการปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รอบรู้ สามารถคิดได้อย่างเป็น ระบบ นอกจากนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดทำสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อใช้ ในการทำงานและการเรียนรู้ของตนเอง โดยได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้มีการจัดหา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาเพิ่มขึ้น (กรรริมา ถานทองดี, 2555, ธีรยุทธ จิมอาษา, 2550) สอดคล้องกับ แนวคิดของมาร์ควอर्थ และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994; อ้างในแพนศรี ศรีจันทิก, 2554) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิด กระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และช่วยให้มีการเก็บประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูลอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง เกิดการสร้างเครือข่ายและสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไป

ทั่วทั้งองค์กร ทำให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรในอนาคตมีความรวดเร็ว กระชับ เป็นที่น่าสนใจ และประยุกต์ใช้ได้ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) มาใช้ในการเรียนรู้ทางไกล และการฝึกอบรมโดยสถานการณ์จำลอง (Simulation Games) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้วยตัวเอง เป็นต้น ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 การจูงใจ (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในอันดับรองลงมาเป็นอันดับสี่ โดยมีอิทธิพลทางบวก มีขนาด 0.157 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า การจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า การจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Marquardt, 1994; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553. วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, บุญธรรม โบราณมูล, 2548, วรรณะ บุชบา, 2553, กรรณิมา ถานทองดี, 2555, แพณศรี ศรีจันทิก, 2554, เปรมศิริ เนื้อเย็น, 2556, พิชญนันท์ ภิรมย์ริน, 2551, ธัญญท จิมอาษา, 2550) ทั้งนี้เพราะ การจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้น โน้มน้าวของผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรยอมอุทิศตน มีน้ำใจ มีความเกี่ยวพันในงาน และเกิดความเพียรพยายามปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ไคเซอร์ (Kaiser, 2000; อ้างถึงในสมคิด สร้อยน้ำ, 2547) ดังนั้น เมื่อบุคลากรเกิดความไว้วางใจต่อองค์กร ได้รับการให้เกียรติและการยอมรับ การยกย่อง ชมเชย ส่งเสริมความก้าวหน้าและเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความเป็นอิสระ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดเป้าหมายทิศทางการชัดเจน ย่อมทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน จนเกิดการคิดอย่างเป็นระบบทั้งองค์กร จึงทำให้องค์กรมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด ดังนั้น หากสถานศึกษาได้มีการจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร ย่อมส่งผลให้สถานศึกษานั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

2.5 ภาวะผู้นำ (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในอันดับห้า โดยมีอิทธิพลทางบวก มีขนาด 0.144 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก และยังคงสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Hoy & Miskel, 2001; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, Marquardt, 1994; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553. วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, บุญธรรม โบราณมูล, 2548, วรรณะ บุชบา, 2553, กรรริมา ถานทองดี, 2555, แพนศรี ศรีจันทิก, 2554, เปรมศิริ เนื้อเย็น, 2556, พิชญนันท์ ภิรมย์รัตน์, 2551, ธีรยุทธ จิมอาษา, 2550) ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อทำให้สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถประสานวิสัยทัศน์ของบุคลากรกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ สอนคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Kaiser, 2000; อ้างถึงใน วรรณะ บุชบา, 2553, พิชญนันท์ ภิรมย์รัตน์, 2551) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงการเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในการบริหารงาน ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความเป็นมนุษย์ การเป็นต้นแบบเชิงวิชาการ การพัฒนาครูและนักเรียนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (บุญธรรม โบราณมูล, 2548) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทุกคนในสถานศึกษามีลักษณะเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยครูได้รับการพัฒนาให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ต่อภาระงานต่างๆ ในสถานศึกษาด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม และขนขวายหาความรู้ใหม่ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายในชีวิตของตนเองได้ Senge (1999) ; อ้างถึงใน วีรวัดณ์ บันนิตามัย, (2544) ส่งผลให้ครูมีรูปแบบการคิดที่เป็นระบบ โดยผู้บริหารสามารถจัดเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน อันจะทำให้ครูมีรูปแบบความคิดไปในทิศทางเดียวกันและนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Senge, 1999; อ้างถึงใน วีรวัดณ์ บันนิตามัย, 2544) ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาร่วมกัน โดยผลักดันให้ครูทุกคนสร้างข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน และในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (องค์กร) และวิสัยทัศน์ของครู (บุคคล) (Peter M. Senge, 1999; อ้างถึงใน วีรวัดณ์ บันนิตามัย, 2544) ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่เพียงผู้เดียว แต่จะเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้และความคิดร่วมกันภายในองค์กร

จนเกิดความคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบ เป็นความคิดแบบองค์รวม เป็นความคิดเชิงกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ ทั้งแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติในเชิงรุกได้ (Peter M. Senge, 1999; อ้างถึงใน วีรวัฒน์ บันนิตามัย, 2544) ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และภาวะผู้นำ (X_1) โดยปัจจัยทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.809 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 65.5 ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกมากที่สุด คือ การจัดการความรู้ (X_5) ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงควรจะต้องผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา ได้แก่ จัดให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด มีการจัดระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา รวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ง่าย และสามารถให้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ มาพัฒนางานและสร้างความรู้ใหม่จากการทดลองปฏิบัติงาน รวมถึงการถ่ายโอนความรู้ใหม่ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา การใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ๆ ที่ทุกคนได้รับมา และถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

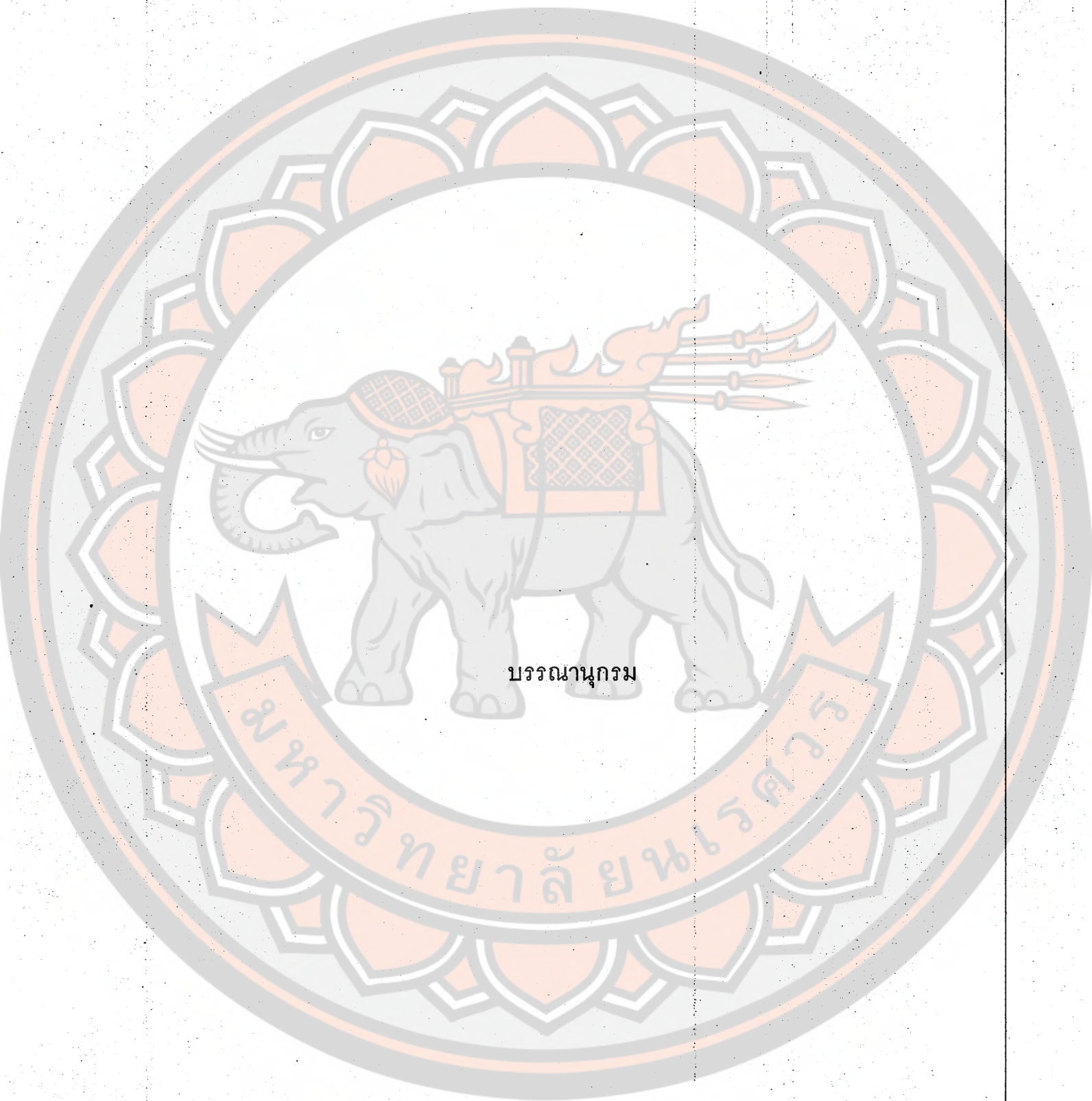
1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในอันดับรองลงมา คือ โครงสร้างองค์กร (X_2) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ นอกจากนี้จะต้องผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา แล้ว ผู้บริหารยังควรจะต้องจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ มีการแบ่งกลุ่มงานชัดเจน เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา กำหนดหน้าที่ของบุคลากร แต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง แบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และเสริมสร้างความเป็นกัลยาณมิตรและความเป็นหมู่คณะ รวมถึงจัดหาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการของบุคลากร สามารถเข้าถึงได้ง่ายเอื้อต่อการนำข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบและมีการจัดระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

1.3 อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านปัจจัยต่างๆ จำเป็นต้องพิจารณาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ อย่างเหมาะสมด้วย เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อาทิเช่น ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ผู้บริหารที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำก็จะสามารถจัดโครงสร้างขององค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนา มีการจูงใจและจัดบรรยากาศอย่างเหมาะสม มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของครูและบุคลากร เช่น การจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ดังนั้น หากสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำ โดยอาจดำเนินการโดยการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาจากตัวแบบผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

ควรทำวิจัยในลักษณะการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

บรรณานุกรม

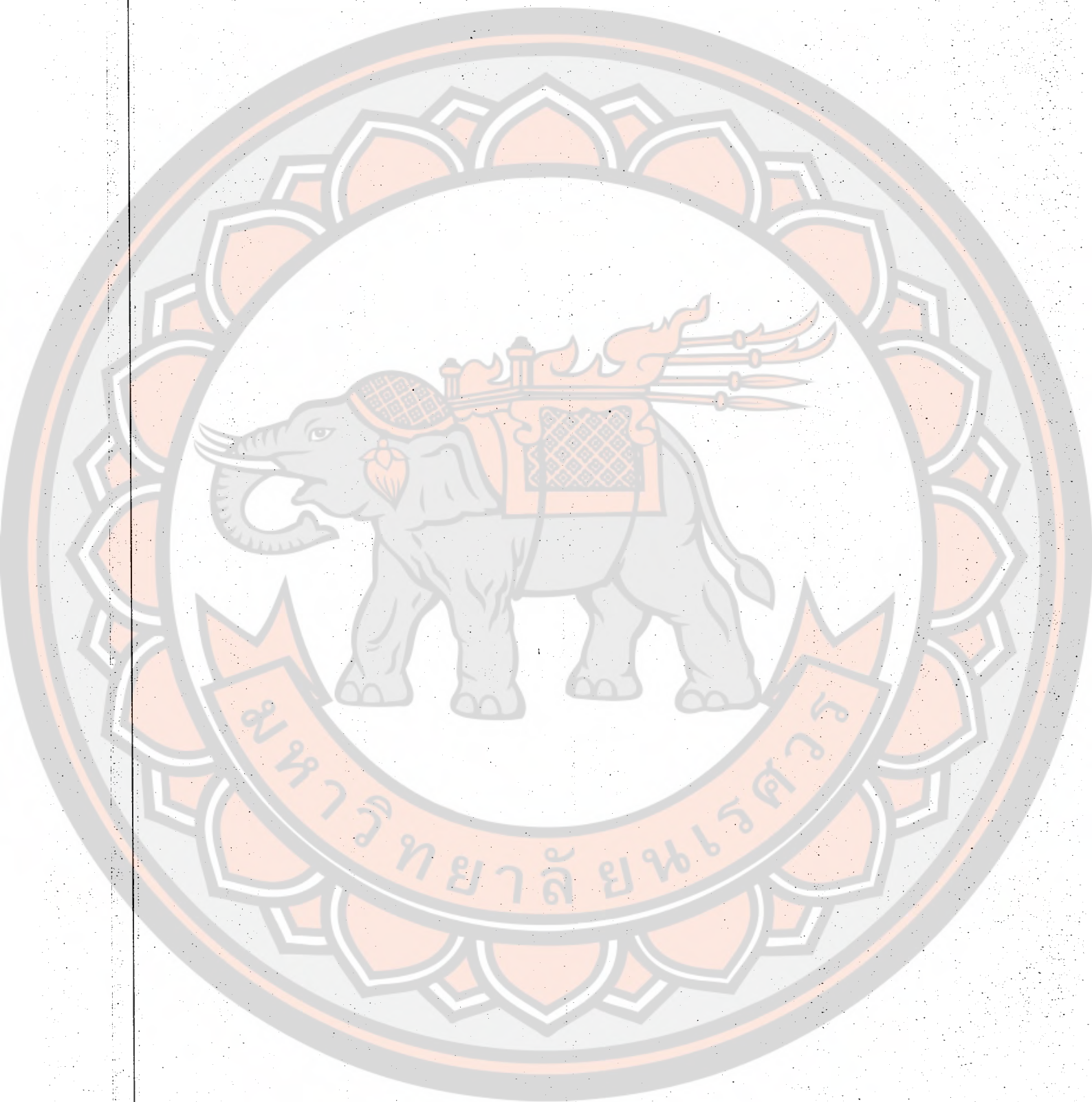
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). มาตรฐานการศึกษา. กรุงเทพฯ : สหાયบล็อกรการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษากระทรวง ศึกษาธิการ (พ.ศ. 2547 – 2549). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรณิมา ถานทองดี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กนกอร ยศไพบุลย์ และคณะ. (2548). การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติ.
- กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.วารสารบริหารธุรกิจ
- เกษม สหายทิพย์ (2539). การวิจัยและการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. ภาควิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2549). มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- จำเรียง วยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2548). องค์ประกอบและกระบวนการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร : สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2548). แนวทางการบริหารโรงเรียนโดยใช้ปัจจัยองค์รวมและปัจจัยสนับสนุน. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- दनัย เทียนพุด. (2549). การพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์. ค้นเมื่อมกราคม 20, 2555, จาก <http://www.dntnet.com>
- เดชนีย์ เทียมรัตน์และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2546). วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). องค์การแห่งความรู้ : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ทองดี ชัยพานิช. (2552). กลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. ค้นเมื่อกุมภาพันธ์ 1, 2556, จาก<http://www.google.co.th/url>
- ธีรยุทธ จิมอาษา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญธรรม โบราณมูล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เปรมศิริ เนื้อเย็น. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- พิชญนันท์ ภิรมย์ริน. (2551). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบสารสนเทศ มนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- แพนศรี ศรีจันทิก. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2543). การพัฒนาองค์การเพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ. ค้นเมื่อมกราคม 20, 2555, จาก <http://www.polsci.cu.ac.th>

- เปี่ยมพงศ์ น้อยบ้านด่าน. (2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล 10(3) : 13-17
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลือชัย จันทร์โป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อาชีวศึกษา. คาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรณะ บุชบา. (2553). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ บันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุจิตรา ธนानันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development). กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธรรม พงศ์สำราญ. (2538). นโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2543) องค์การแห่งการเรียนรู้ : การสะท้อนของการฟื้นฟูองค์กรใหม่. วารสารเพิ่มผลผลิต. 39,4 (เมษายน-พฤษภาคม : 8)

- สุจิตรภรณ์ ลำภาอินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 , 2 และ 3. (2559). ข้อมูลอัตรากำลัง บุคลากรในสถานศึกษา. พิษณุโลก
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมนึก ศรีปริวาทีน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายครู การบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ปรินญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์.มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อนิวัช แก้วจ้านงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management . สงขลา : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อัมพร ปัญญา. (2553). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา. ปรินญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. .
- Best, John W. (1981). Research in Education. Englewood Cliffs : Prentice Hall
- Bennet, J. & O'Brien, M. (1994). The Building Block of the Learning Organization Training. 31(6) p.41-49.
- Foshay, W. (1998, Summer). "Action Research : An Early History in the United States". Journal of Curriculum and Supervision. 4(43) : 317-325.
- Garvin, D.A. (2000). Learning is Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work. Boston: Harvard Business School Press.
- Helminski, Laura. (1993). the Forum September 1993 Classroom Research Tips. Retrieved January 20,2012, from <http://www.mcli.dist.maricopa.edu/labyforum>
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). Educational Administration Theory Research Practice. 6th ed. New York : Mc Graw Hill.

- Kaiser, S. M. (2000). Mapping the Learning Organization : Exploring a model of Organizational Learning. Dissertation for the Degree of doctor of philosophy of the Louisiana State University.
- Senge, Peter M. (2006). The fifth discipline : the art and practice of the learning organization. New York : Currency.
- Marquardt, M. & Reynolds,A. (1994). The Global Learning Organization. New York : IRWIN.
- Marquardt, M. & Michael J. (2002). Building the learning organization. Palo Alto : Davies Black.
- Marquardt, Michael J. (1996). Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York : McGraw Hill.
- Marquardt, Michael J. and Angus Reynolds. (1994). The Global Learning Organization. New York : Irwin Professional Publishing.
- O'Brien, William. (2003). The Leader's New Work : Building Learning Organization [Online]. Accessed 25 September 2003. Available from <http://home.nycap.rr.com/klarsen/senge2.html>
- Pedler, Mike Burgoyne, John, and Tom Boydell. (1991). The Learning Company : A Strategy for development. Berkshire : McGraw-Hill Book Company (UK).
- Yamane, Taro. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 2rd ed. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนุชา กอนพ่วง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.สุรินทร์ แก้วมณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 2
4. ดร.ผกาภรณ์ พลายสังข์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 3
5. ดร.วิษณินันท์ อรรจนารณินท์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 3



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๙

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๘๓๙

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน

ด้วย นางสาวนิตา รอดฉาย รหัสประจำตัว ๕๕๐๗๓๑๕๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
วิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ ทานิชย์มลินไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือ
ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๔

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๘๓๔

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง

ด้วย นางสาวนิตยา รอดฉาย รหัสประจำตัว ๕๕๐๗๓๑๕๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื่อมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๙๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวนิตา รอดฉาย รหัสประจำตัว ๕๕๐๗๓๑๕๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
วิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวนิตา รอดฉาย

โทร ๐๘-๙๖๘๘-๕๖๖๐



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๙๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวนิตา รอดฉาย รหัสประจำตัว ๕๕๐๗๓๑๕๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
วิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวนิตา รอดฉาย

โทร ๐๘-๙๖๘๘-๕๖๖๐



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๙๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน ดร.ธัชฉินนธ์ อรรถนารณนินท์สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวนิตา รอดฉาย รหัสประจำตัว ๕๕๐๗๓๑๕๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
วิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าท่านจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๓๑

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวนิตา รอดฉาย

โทร ๐๘-๙๖๘๘-๕๖๖๐



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๖/ว ๐๔๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวนิตา รอดฉาย รหัสประจำตัว ๕๕๐๗๓๑๕๓ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
วิจัยและประเมินผลการศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการเรียนรู้ของ
ศตวรรษศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์มลินไชย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๔๖-๘๘๓๔

โทรสาร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวนิตา รอดฉาย

โทร ๐๘-๔๖๘๘-๕๖๖๐

ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. สถานภาพในสถานศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียน

ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
 คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นปัจจัย
 ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการตอบคำถามเพียง 1 คำตอบ จากคำตอบ
 ที่เป็นไปได้ทั้ง 5 คำตอบ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ภาวะผู้นำ</u>					
1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตน เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนงาน					
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสอนทักษะในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความเสี่ยง					
5 ผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
6. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรม					
7. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
<u>โครงสร้างองค์กร</u>					
8. มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้					
9. มีการแบ่งกลุ่มงานชัดเจน เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา					
10. มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง					
11. มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
13. มีการเสริมสร้างความเป็นกัลยาณมิตรและความเป็นหมู่คณะ					
บรรยากาศการทำงาน					
14. มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่					
15. มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้และปฏิบัติงาน					
16. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข					
17. มีการส่งเสริมบรรยากาศ ความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน					
18. มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรักความภาคภูมิใจในสถานศึกษา					
19. ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน					
20. มีการส่งเสริมให้เกิดความรักความผูกพันกันระหว่างบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา					
การจูงใจ					
21. มีการกำหนดเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาที่ชัดเจนในการส่งเสริมบุคลากร					
22. มีกระบวนการส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง โดยบริสุทธิ์และยุติธรรม					
23. มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้					
24. มีการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง					
25. มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ๆ และนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26. มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของครูและบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การจัดการความรู้					
27. มีการจัดให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
28. มีการจัดระบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
29. มีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง					
30. มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่ายสามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันเหตุการณ์					
31. สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
32. มีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานและสร้างความรู้ใหม่ ๆ จากการทดลองปฏิบัติ					
33. มีการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา					
34. มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ ๆ ที่ทุกคนได้รับมา					
35. มีการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้ด้วยวิธีการต่างๆอย่างหลากหลาย					
เทคโนโลยีสารสนเทศ					
36. มีการจัดหาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเหมาะสม					
37. มีการจัดระบบการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
38. จัดสรรงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการ					
39. มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีครบถูกต้องทันสมัย เข้าถึงได้ง่ายและตรงตามความต้องการ					
40. มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานที่เชื่อมต่อการนำข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
41. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของท่าน โดยการตอบคำถามเพียง 1 คำตอบ จากคำตอบที่เป็นไปได้ทั้ง 5 คำตอบ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

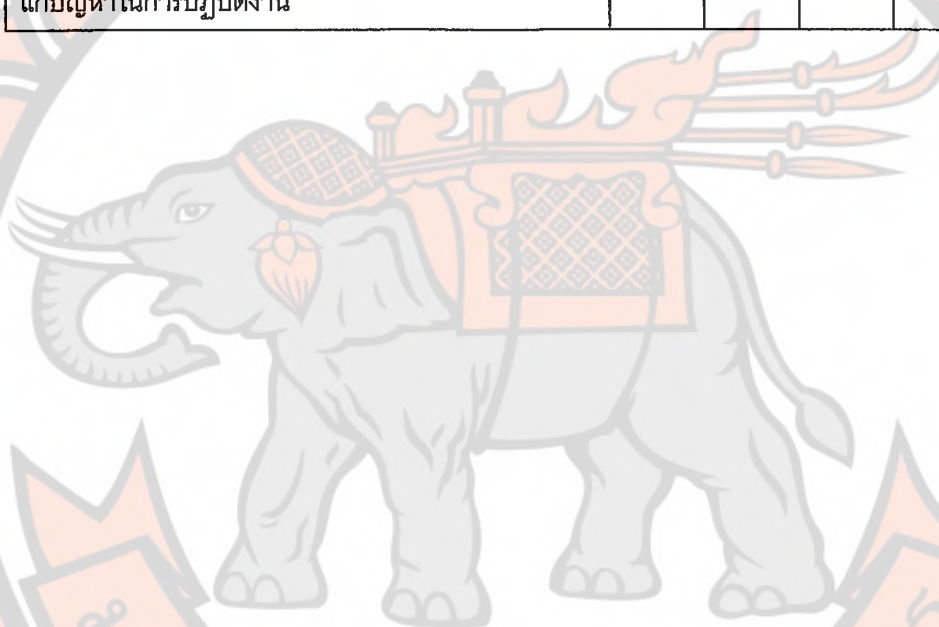
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)					
1. สามารถกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของตนเองได้					
2. สามารถค้นหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้					
3. มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทั้งในสายงานและนอกสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ					
4. มีการนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการพัฒนา งาน					
การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models)					
5. มีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเดิมๆ ให้เป็นความคิด ความเชื่อใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง					
6. เชื่อว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเกิดประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้รายบุคคล					
7. เชื่อว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพสังคมยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้					
8. เชื่อว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้น					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)					
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในการกำหนดอนาคตของสถานศึกษา					
10. มีการร่วมมือกันค้นหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษา					
11. มีการร่วมมือกันศึกษาค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน					
การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)					
14. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ ร่วมกัน					
15. มีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจ					
16. เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา					
17. ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุมีผล					
18. รวมพลังกันแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน					
19. มีการพัฒนาขีดความสามารถของทีมในการปฏิบัติงาน					
20. การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร					
ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)					
21. มีวิธีการศึกษา พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุเป็นผลกัน					
22. มีวิธีการหาทางเลือก เพื่อแก้ปัญหาปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23. มีการจัดลำดับการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นเป็นตอนต่อเนื่องกัน					
24. มองอย่างเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของระบบงานในองค์กร					
25. มีการเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ อย่างรอบด้านมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					



มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ค การหาค่า IOC

ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
1	<u>ภาวะผู้นำ</u> ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศ ตน เพื่อให้ครู และบุคคลากร ทางการศึกษาปฏิบัติงาน สำเร็จเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	0	+1	0.80	
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการ สอนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการ สอนทักษะในการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความ เสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
5	ผู้บริหารช่วยเหลือและ สนับสนุน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
6	ผู้บริหารมีคุณธรรมและ จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.80	
7	ผู้บริหารมีการวางแผนการ ทำงานที่ส่งเสริมให้องค์กร เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
8	โครงสร้างองค์กร มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	
9	มีการแบ่งกลุ่มงานชัดเจน เหมาะสมกับสภาพของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10	มีการกำหนดหน้าที่ของ บุคลากรแต่ละฝ่ายงานอย่าง ชัดเจนและกระจายงานอย่าง ทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
11	มีการแบ่งสายการบังคับ บัญชาอย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
12	การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรเอื้อต่อการแสวงหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	0	0.80 0.20	เหมาะสม
13	มีการเสริมสร้างความเป็น กัลยาณมิตรและความเป็น หมู่คณะ	+1	-1	+1	-1	+1	0.20	เหมาะสม
14	<u>บรรยากาศการทำงาน</u> มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่ง การค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น การทดลอง และกล้า คิด กล้าทำในสิ่งใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15	มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนรู้ และปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
16	สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
17	มีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
18	มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรักความภาคภูมิใจในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
19	ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
20	มีการส่งเสริมให้เกิดความรักความผูกพันกันระหว่างบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
21	<u>การจูงใจ</u> มีการกำหนดเป้าหมายการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาที่ชัดเจนในการส่งเสริมบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
22	มีกระบวนการส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง โดยบริสุทธิ์และยุติธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
23	มีการส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
24	มีการส่งเสริมบุคลากรทุก ระดับให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
25	มีการยกย่อง ชมเชย ให้ รางวัลแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ที่มีความ กระตือรือร้น แสวงหาความรู้ ใหม่ๆและนำมาใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
26	มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่น ของครูและบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
27	<u>การจัดการความรู้</u> มีการจัดให้บุคลากรนำ ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	เหมาะสม
28	มีการจัดระบบการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
29	มีการรวบรวมและพัฒนา ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
30	มีการจัดเก็บความรู้เป็น ระบบสามารถสืบค้นได้ง่าย สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
31	สนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
32	มีการส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานและสร้างความรู้ใหม่ ๆ จากการทดลองปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
33	มีการถ่ายโอนความรู้ใหม่ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
34	มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ ๆ ที่ทุกคนได้รับมา	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	เหมาะสม
35	มีการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	เหมาะสม
36	<u>เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> มีการจัดหาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
37	มีการจัดระบบการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
38	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
39	มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีครบถูกต้องทันสมัย เข้าถึงได้ง่ายและตรงตามความต้องการ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
40	มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการนำข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0	+1	0.60	เหมาะสม
41	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา								
1	การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) สามารถกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2	สามารถค้นหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
3	มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งในสายงานและนอกสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4	มีการนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	เหมาะสม
5	การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models) มีการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อเดิม ๆ ให้เป็นความคิด ความเชื่อใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	เหมาะสม
6	เชื่อว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเกิดประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้รายบุคคล	+1	0	+1	+1	0	0.60	เหมาะสม
7	เชื่อว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพสังคมยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8	เชื่อว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีศักยภาพสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
9	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานในการกำหนดอนาคตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10	มีการร่วมมือกันค้นหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
11	มีการร่วมมือกันศึกษาค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
12	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
14	<u>การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)</u> สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิด ใหม่ ๆ ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15	มีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ผลการ พิจารณา	IOC	ผู้เกี่ยวข้อง					รายละเอียดประเมิน	จุด ข้อ
		5	4	3	2	1		
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	บุคคลที่ คัดสรรมา แตกต่างกัน แต่ต่างจาก เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร สถานศึกษา	16
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	เปิดใจกว้าง ฟังความเห็น ที่ คัดสรรมา แตกต่างกัน แต่ต่างจาก เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร สถานศึกษา	17
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	เพื่อนร่วมงาน อย่างมี คุณ คุณ คุณ	18
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	รวมพลัง กันแก้ปัญหา และ จัดอุปสรรค ต่างๆที่ เกิดขึ้น ในการทำงาน ร่วมกัน	19
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	การเตรียม ความพร้อม ของ บุคลากร ในการ จัดการ การ พัฒนา ของ องค์กร	20
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	ความคิด เชิงระบบ (System Thinking) จากการ ศึกษา จาก ข้อเท็จจริง ที่เป็น ผล กัน	21
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	ผู้บริหาร ทาง ออก เพื่อ แก้ปัญหา ที่ เกิดขึ้น โดย ตนเอง	22
เหมาะสม	1.00	+1	+1	+1	+1	+1	ผู้ บริหาร การ จัดการ การ พัฒนา ของ องค์กร โดย ตนเอง	23

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
24	มองอย่างเข้าใจถึงความเชื่อมโยงของระบบงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
25	มีการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ อย่างรอบด้านมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

การคำนวณ ๓ การวิเคราะห์ทางสถิติของแบบสอบถาม

GET FILE='C:\Users\Administrator\Desktop\Data_40.sav'. RELIABILITY /VARIABLES=Lead1 Lead2 Lead3 Lead4 Lead5 Lead6 Lead7 /SCALE(ALL VARIABLES) /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Cases	Valid		Excluded ^a		Total
	N	%	N	%	
Valid	40	100.0	0	.0	100.0
Total			40	100.0	

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	.899
N of Items	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lead1	25.90	13.323	.730	.881
Lead2	25.92	13.712	.702	.885
Lead3	26.00	12.462	.749	.879
Lead4	25.98	14.230	.661	.890
Lead5	25.78	13.512	.752	.880
Lead6	25.80	12.831	.630	.896
Lead7	25.83	12.507	.758	.877

RELIABILITY /VARIABLES=SIc1 SIr2 SIr3 SIr4 SIr5 SIr6 /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	40	100.0
Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	.764
N of Items	6

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SIc1	18.35	8.182	.536	.723
SIc2	18.28	9.076	.515	.729
SIc3	17.85	9.618	.467	.741
SIc4	18.05	8.972	.573	.716
SIc5	17.70	9.190	.512	.730
SIc6	18.03	7.666	.505	.741

RELIABILITY /VARIABLES=con1 con2 con3 con4 con5 con6 con7 /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	.867
N of Items	7

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
con1	24.28	11.384	.751	.832
con2	24.35	12.131	.600	.854
con3	24.08	12.174	.558	.860
con4	23.67	12.020	.711	.840
con5	23.90	11.990	.633	.849
con6	24.15	12.131	.621	.851
con7	24.03	12.384	.622	.851

RELIABILITY /VARIABLES=mot1 mot2 mot3 mot4 mot5 mot6 /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mot1	19.35	7.721	.507	.729
mot2	19.13	7.804	.475	.738
mot3	18.88	8.061	.513	.728
mot4	19.25	7.731	.424	.755
mot5	19.35	7.362	.675	.686
mot6	19.18	8.199	.475	.737

RELIABILITY /VARIABLES=km1 km2 km3 km4 km5 km6 km7 km8 km9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
km1	32.30	27.138	.639	.910
km2	32.43	27.122	.619	.911
km3	32.03	25.974	.577	.916
km4	32.33	24.430	.814	.897
km5	32.48	26.051	.669	.908
km6	32.33	25.353	.725	.904
km7	32.40	24.041	.847	.895
km8	32.28	25.538	.817	.899
km9	32.45	26.049	.651	.909

RELIABILITY /VARIABLES=tec1 tec2 tec3 tec4 tec5 tec6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tec1	20.18	11.276	.663	.769
tec2	19.83	12.046	.603	.783
tec3	19.65	11.977	.695	.762
tec4	19.63	14.240	.440	.814
tec5	19.60	13.836	.503	.803
tec6	19.75	12.603	.584	.786

RELIABILITY /VARIABLES=pm1 pm2 pm3 pm4 mm1 mm2 mm3 mm4 sv1 sv2 sv3 sv4 sv5 tl1 tl2 tl3 tl4 tl5 tl6 tl7 st1
st2 st3 st4 st5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pm1	91.93	146.635	.413	.932
pm2	92.50	142.667	.553	.930
pm3	91.98	146.230	.392	.932
pm4	92.15	139.823	.671	.928
mm1	92.18	145.276	.496	.931
mm2	92.15	143.669	.543	.930
mm3	92.08	144.328	.533	.930
mm4	92.33	141.046	.677	.928
sv1	92.20	146.985	.410	.932
sv2	92.20	143.138	.510	.931
sv3	92.53	142.974	.563	.930
sv4	92.23	143.717	.497	.931
sv5	92.33	143.456	.442	.932
tl1	92.05	139.331	.708	.928
tl2	91.83	139.635	.776	.927
tl3	92.00	141.795	.693	.928
tl4	92.03	138.538	.763	.927
tl5	91.88	136.625	.751	.927
tl6	91.80	139.087	.834	.926
tl7	91.90	140.195	.752	.927
st1	92.08	142.379	.563	.930
st2	92.23	144.281	.399	.933
st3	91.98	140.230	.669	.928
st4	92.18	144.404	.416	.932

Item-Total Statistics	Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pm1	91.93	146.635	.413		.932
pm2	92.50	142.667	.553		.930
pm3	91.98	146.230	.392		.932
pm4	92.15	139.823	.671		.928
mm1	92.18	145.276	.496		.931
mm2	92.15	143.669	.543		.930
mm3	92.08	144.328	.533		.930
mm4	92.33	141.046	.677		.928
sv1	92.20	146.985	.410		.932
sv2	92.20	143.138	.510		.931
sv3	92.53	142.974	.563		.930
sv4	92.23	143.717	.497		.931
sv5	92.33	143.456	.442		.932
sv6	92.05	139.331	.708		.928
sv7	91.83	139.635	.776		.927
sv8	92.00	141.795	.693		.928
sv9	92.03	138.538	.763		.927
sv10	91.88	136.625	.751		.927
sv11	91.80	139.087	.834		.926
sv12	91.90	140.195	.752		.927
sv13	92.08	142.379	.563		.930
sv14	92.23	144.281	.399		.933
sv15	91.98	140.230	.669		.928
sv16	92.18	144.404	.416		.932
sv17	92.13	144.010	.463		.932

Item-Total Statistics

ภาคผนวก จ การวิเคราะห์หาค่าสถิติ

CROSSTABS /TABLES=สถานภาพ BY เพศ /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
สถานภาพ * เพศ	238	100.0%	0	.0%	238	100.0%

สถานภาพ * เพศ Crosstabulation

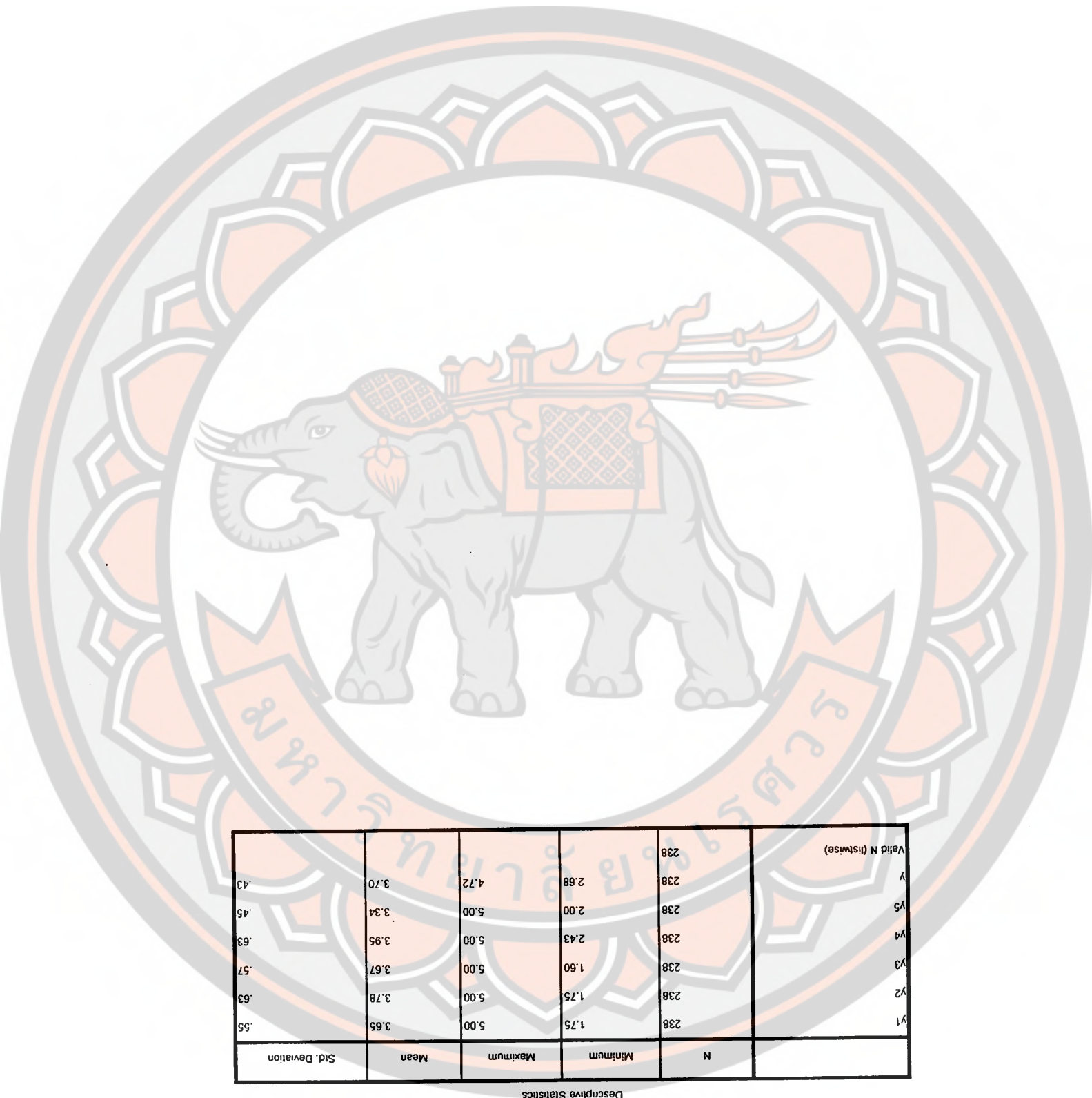
สถานภาพ	ผู้บริหาร	Count	เพศ		Total
			ชาย	หญิง	
		Count	32	8	40
		% within สถานภาพ	80.0%	20.0%	100.0%
	ครู	Count	42	156	198
		% within สถานภาพ	21.2%	78.8%	100.0%
	Total	Count	74	164	238
		% within สถานภาพ	31.1%	68.9%	100.0%

DESCRIPTIVES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	238	2.43	5.00	4.1546	.59892
x2	238	1.50	5.00	3.5335	.48314
x3	238	2.57	5.00	3.8089	.52229
x4	238	2.50	5.00	3.6113	.48546
x5	238	2.67	5.00	3.9463	.57601
x6	238	2.33	5.00	3.5567	.51801
Valid N (listwise)	238				



DESCRIPTIVES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
 Descriptives

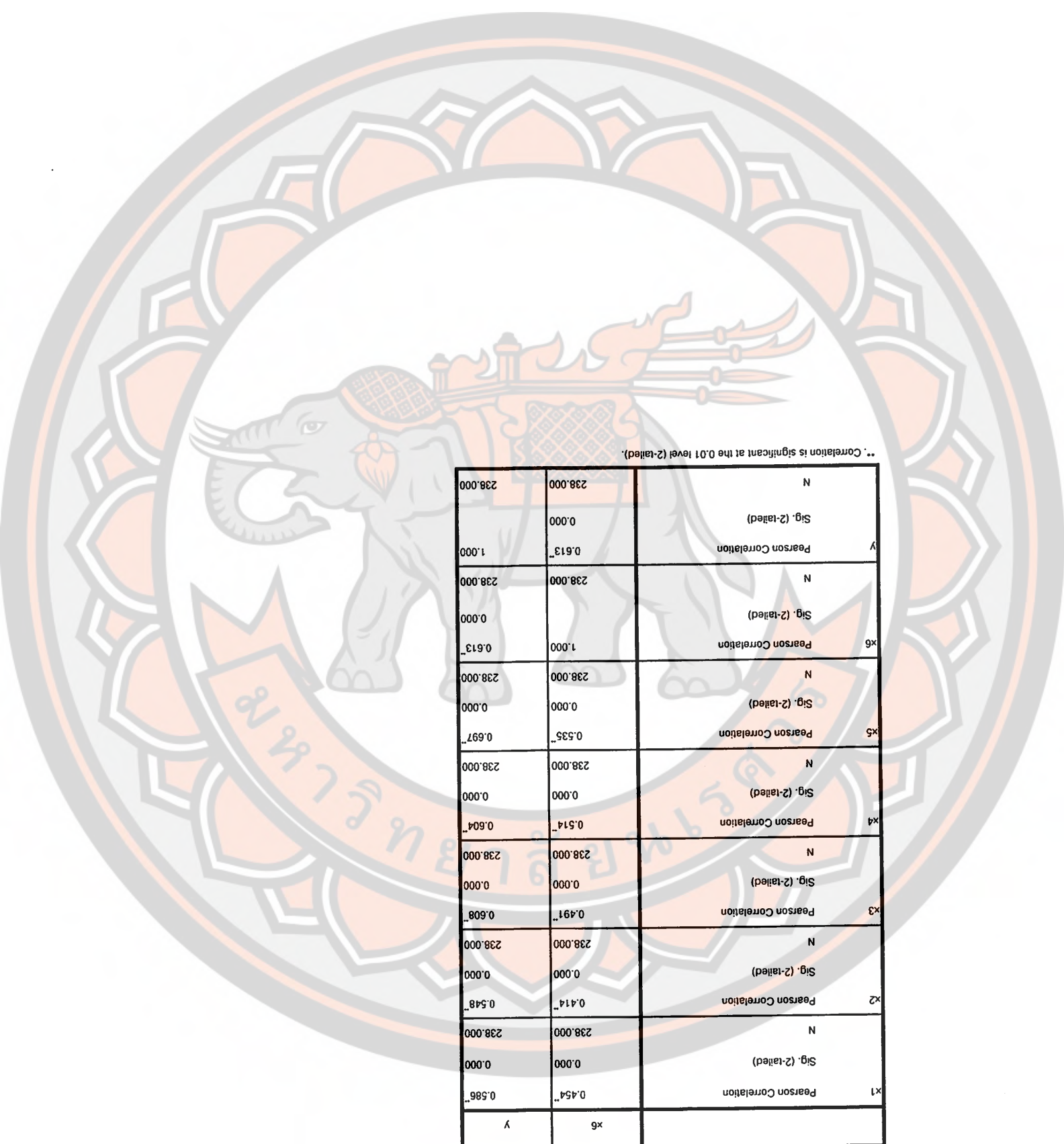
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	238	1.75	5.00	3.65	.55
y2	238	1.75	5.00	3.78	.63
y3	238	1.60	5.00	3.67	.57
y4	238	2.43	5.00	3.95	.63
y5	238	2.00	5.00	3.34	.45
Valid N (listwise)	238	2.68	4.72	3.70	.43

CORRELATIONS /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 y /PRINT=TOTAL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	y
x1	N						
	Pearson Correlation	1.000	0.430**	0.404**	0.446**	0.379**	0.550**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000
x2		N					
	Pearson Correlation	0.430**	1.000	0.404**	0.446**	0.379**	0.548**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000
x3			N				
	Pearson Correlation	0.404**	0.404**	1.000	0.539**	0.616**	0.608**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000
x4				N			
	Pearson Correlation	0.446**	0.404**	0.539**	1.000	0.514**	0.604**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000
x5					N		
	Pearson Correlation	0.379**	0.616**	0.514**	0.550**	1.000	0.697**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000
x6						N	
	Pearson Correlation	0.548**	0.414**	0.491**	0.454**	0.414**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000
y							N
	Pearson Correlation	0.586**	0.548**	0.608**	0.604**	0.697**	0.697**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000	238,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

x1	Pearson Correlation	0.454**	238,000	0.000	238,000	0.586**	N	238,000	0.000	238,000
x2	Pearson Correlation	0.414**	238,000	0.000	238,000	0.548**	N	238,000	0.000	238,000
x3	Pearson Correlation	0.491**	238,000	0.000	238,000	0.608**	N	238,000	0.000	238,000
x4	Pearson Correlation	0.514**	238,000	0.000	238,000	0.604**	N	238,000	0.000	238,000
x5	Pearson Correlation	0.535**	238,000	0.000	238,000	0.697**	N	238,000	0.000	238,000
x6	Pearson Correlation	1.000	238,000	0.000	238,000	0.613**	N	238,000	0.000	238,000
Y	Pearson Correlation	0.613**	238,000	0.000	238,000	0.613**	N	238,000	0.000	238,000

Correlations

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4 x5 x6.

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x6, x2, x1, x4, x3, x5 ^a		Enter

Variables Entered/Removed

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sid. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.652	.25084

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	28,281	6	4,714	74,914	.000 ^a
	14,534	231	.063		
	42,816	237			
Total					
Residual					
Regression					

a. Predictors: (Constant), x6, x2, x1, x4, x3, x5

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.
			Beta	1	
1	.504	.156			.001
	.090	.035	.127	.194	.011
	.171	.040	.104	.194	.000
	.085	.043	.104	.194	.051
	.120	.045	.137	.194	.008
	.234	.040	.318	.194	.000
	.150	.041	.183	.194	.000

a. Dependent Variable: y

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=STEPWISE x1 x2 x3 x4 x5 x6.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	x2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	x6		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	x4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	x1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.484	.30535
2	.762 ^b	.580	.577	.27655
3	.790 ^c	.624	.619	.26237
4	.801 ^d	.642	.636	.25642
5	.809 ^e	.655	.647	.25238

a. Predictors: (Constant), x5

b. Predictors: (Constant), x5, x2

c. Predictors: (Constant), x5, x2, x6

d. Predictors: (Constant), x5, x2, x6, x4

e. Predictors: (Constant), x5, x2, x6, x4, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.811	1	20.811	223.207	.000 ^b
	Residual	22.004	236	.093		
	Total	42.816	237			
2	Regression	24.844	2	12.422	162.425	.000 ^b
	Residual	17.972	235	.076		
	Total	42.816	237			
3	Regression	26.707	3	8.902	129.319	.000 ^b
	Residual	16.109	234	.069		
	Total	42.816	237			
4	Regression	27.496	4	6.874	104.550	.000 ^b
	Residual	15.319	233	.066		
	Total	42.816	237			
5	Regression	28.038	5	5.608	88.036	.000 ^b
	Residual	14.778	232	.064		
	Total	42.816	237			

a. Predictors: (Constant), x5

b. Predictors: (Constant), x5, x2

c. Predictors: (Constant), x5, x2, x6

d. Predictors: (Constant), x5, x2, x6, x4

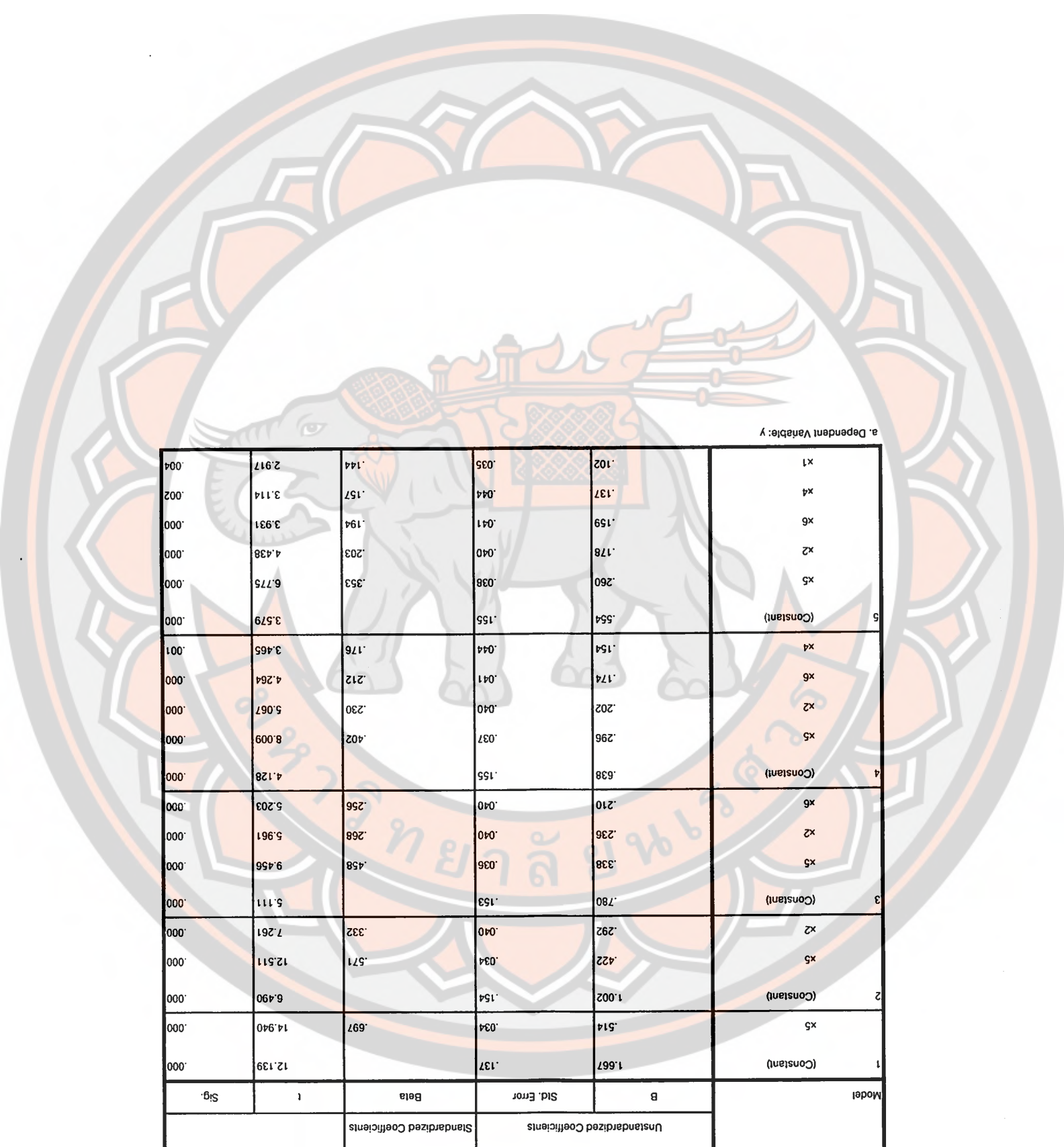
e. Predictors: (Constant), x5, x2, x6, x4, x1

f. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients		Sig.
			Beta	t	
1	(Constant)	1.667	.137	12.139	.000
	x5	.514	.034	14.940	.000
2	(Constant)	1.002	.154	6.490	.000
	x5	.422	.034	12.511	.000
	x2	.292	.040	7.261	.000
3	(Constant)	.780	.153	5.111	.000
	x5	.338	.036	9.456	.000
	x2	.236	.040	5.961	.000
	x6	.210	.040	5.203	.000
4	(Constant)	.638	.155	4.128	.000
	x5	.296	.037	8.009	.000
	x2	.202	.040	5.067	.000
	x6	.174	.041	4.264	.000
	x4	.154	.044	3.465	.001
5	(Constant)	.554	.155	3.579	.000
	x5	.260	.038	6.775	.000
	x2	.178	.040	4.438	.000
	x6	.159	.041	3.931	.000
	x4	.137	.044	3.114	.002
	x1	.102	.035	2.917	.004

a. Dependent Variable: y



Excluded Variables¹

Model						Collinearity Statistics
		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance
1	x1	.290 ^a	5.507	.000	.338	.698
	x2	.332 ^a	7.261	.000	.428	.856
	x3	.288 ^a	5.105	.000	.316	.621
	x4	.321 ^a	6.240	.000	.377	.707
	x6	.336 ^a	6.610	.000	.396	.714
2	x1	.201 ^b	3.928	.000	.249	.641
	x3	.208 ^b	3.872	.000	.245	.586
	x4	.231 ^b	4.544	.000	.285	.640
	x6	.256 ^b	5.203	.000	.322	.662
3	x1	.163 ^c	3.286	.001	.210	.624
	x3	.161 ^c	3.077	.002	.198	.565
	x4	.176 ^c	3.465	.001	.221	.598
4	x1	.144 ^d	2.917	.004	.188	.613
	x3	.128 ^d	2.417	.016	.157	.538
5	x3	.104 ^e	1.966	.051	.128	.522

a. Predictors in the Model: (Constant), x5

b. Predictors in the Model: (Constant), x5, x2

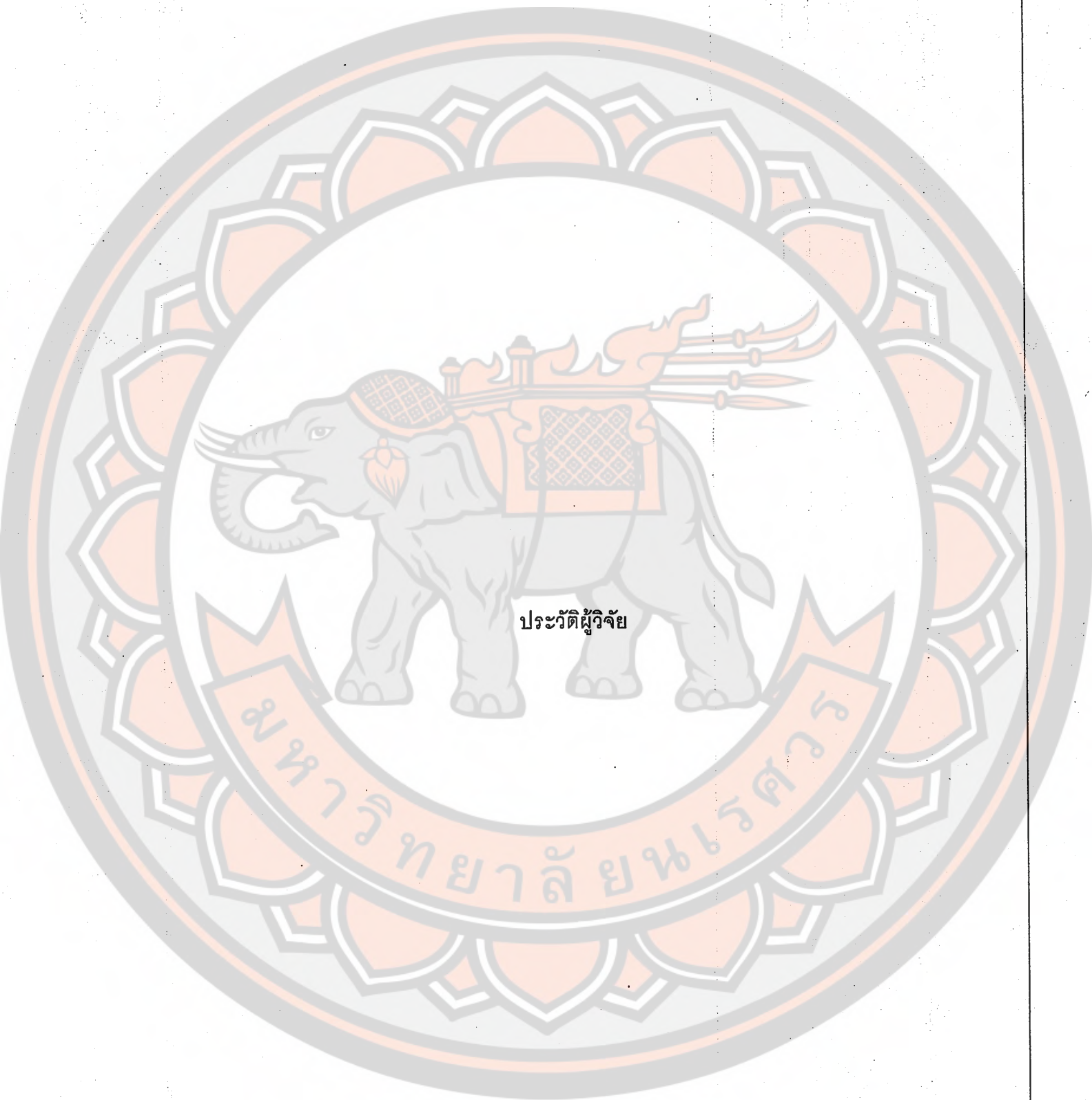
c. Predictors in the Model: (Constant), x5, x2, x6

d. Predictors in the Model: (Constant), x5, x2, x6, x4

e. Predictors in the Model: (Constant), x5, x2, x6, x4, x1

f. Dependent Variable: y

DESCRIPTIVES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพระศรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล วนิดา รอดฉาย
วัน เดือน ปี เกิด 6 กันยายน 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน 171 หมู่ 8 ต.ชัยนาม อ.วังทอง จ.พิษณุโลก 65130
ที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
 ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก 65160
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ธุรการ
ประสบการณ์การทำงาน
 พ.ศ. 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
 ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก 65160
ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2549 วท.บ (สถิติ) มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร