

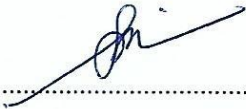
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประกาย เชี่ยวพันธ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

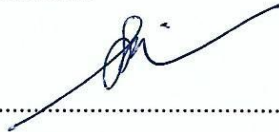
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ประกาย เขียวพันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

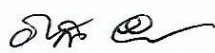
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สถาพร เพศุทธิกุล)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สถาพร เพศุทธิกุล)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวี)


.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรินทร์เรืองชัย)

วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ธนวิน ทองแพง ที่ท่านได้กรุณาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการจัดทำรายงานนิพนธ์เล่มนี้ขึ้นด้วยความเมตตา และเต็มใจยิ่ง อีกทั้งยังให้ความกรุณาตรวจสอบและแก้ไขงานจนทำให้เกิดความสำเร็จและความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.สมุทร ชำนาญ และนายสุทธิโรจน์ บุญชู ที่ได้ให้ความกรุณา และอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณคณะท่านผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณา และอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจยิ่ง จนเกิดความสำเร็จในงานนิพนธ์เล่มนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

ประกาย เขียวพันธ์

58990050: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงบริหาร/ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประกาย เชี่ยวพันธ์: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

(RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE FACTORS AND LEARNING

ORGANIZATION OF SCHOOL, UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL

SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สถาพร พุฒพิทกุล, ปร.ด., ภาวดี
อนันต์นารี, กศ.ด. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .62-.74 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .62-.76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990050: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE FACTORS/ LEARNING ORGANIZATION/
CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

PRAKAI KHEAWPAN: RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE
FACTORS AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL, UNDER CHONBURI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE:
SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D., PARADEE ANANNAWEE, Ed.D. 104 P. 2017.

The purpose of research was to study the relationship between administrative factors and learning organization of school, under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 during the 2016 academic year. The sample was 302 personnel of school in Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample size was identified as suggested by the sampling size table of Krejcie and Morgan by using a stratified random sampling. The research instrument was a 5 rating scale questionnaire asking questions concerning administrative factors of schools. The discrimination power was between .62-.74 and reliability was at .90. The questionnaire of learning organization of school contained 25 questions. The discrimination power was between .62-.76 and reliability was at .91. Data was calculated by Mean, Standard Deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The study showed that:

1. Administrative factors of school, under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level.
2. The learning organization of school, under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level.
3. The relationship between administrative factors (X) and learning organization of school (Y), under Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 was a positive correlation, with high level at .05 statistically significant ($p < .05$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา.....	23
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก.....	87
ภาคผนวก ข.....	91
ภาคผนวก ค.....	99
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียนใน จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	38
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	45
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้าง.....	46
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านกลยุทธ์.....	47
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบุคลากร.....	48
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ.....	49
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระบบการบริหารจัดการ.....	50
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร.....	51
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทักษะการบริหาร.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	53
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตน.....	53
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาทางความคิด.....	54
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์.....	55
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	57
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	58
16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1.....	59
17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา...	100
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา.....	101
19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ เพื่อสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรของตน ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ และในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าไม่เพียงแต่องค์กรทางธุรกิจเท่านั้นที่ต้องเผชิญหรือต้องปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรของทางราชการก็เช่นเดียวกัน ที่ต้องมีการปรับระบบราชการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ และให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงภายนอกโดยลักษณะขององค์กรที่มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ สมาชิกในองค์กรมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันในทุกระดับขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้เรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (สนธิ ไสยคล้าย, 2556, หน้า 44)

ในขณะเดียวกันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทั้งการพัฒนาส่วนราชการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนราชการ ได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (สมคิด ชุมชุมพร, 2549)

ด้านระบบบริหารและจัดการศึกษานั้น ปัจจุบันได้เกิดกระแสแนวคิดในรูปแบบใหม่ที่ สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร พัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเวลาเดียวกันได้ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ อยู่รอดได้ภายใต้สภาพแวดล้อมแห่งอนาคตนั้น จะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ (พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547)

สังคมปัจจุบัน ได้เริ่มเข้าสู่กระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมความรู้ (Knowledge society) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนา โดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีแนวคิดที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในทุกที่ ทุกเวลา ดังนั้นทุกองค์กรจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในช่วงสังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา การเปลี่ยนแนวคิดให้ทุกองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความมั่นคงของประเทศ (ณรงค์ อุดมเวช, 2552)

Senge (1990) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้วยการคิดริเริ่ม การปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และความกล้าที่จะออกแบบความคิดใหม่อย่างมีกลยุทธ์ โดยเน้นว่าการปรับเปลี่ยนที่ได้นั้นต้องเริ่มจากการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง มิใช่จากการทำมากเป็นสำคัญ ซึ่งหลักการพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) รูปแบบทางความคิด (Mental model) ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ (Building shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

Cunningham and Cordeiro (2000) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น สมาชิกในองค์กรจะต้องมีการตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็้องค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

ความเหมาะสมที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรรูปแบบอื่นและสถานศึกษาจะสามารถก้าวไปสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับกระบวนการเพื่อให้อสอดคล้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต (คมสัน ฅ รังสี, 2550)

การดำเนินการให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ และจัดการความรู้ ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการและการนำไปปฏิบัติต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีลักษณะภาวะผู้นำที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

การดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการการศึกษา ได้พบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ บางสถานศึกษายังมีการส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนค่อนข้างน้อย การส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังไม่เพียงพอ ผู้เรียนมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงเหตุผลค่อนข้างน้อย สื่อการเรียนการสอนบางส่วนไม่สอดคล้องตามความต้องการ สถานศึกษาบางแห่งยังขาดการส่งเสริม พัฒนาองค์กรด้านการเรียนรู้อย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชนในการพัฒนาการศึกษาอย่างค่อนข้างน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญและต้องการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 82 แห่ง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง กำหนดนโยบาย และวางแผนส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1
2. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการใช้อยู่ในระดับใด
2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

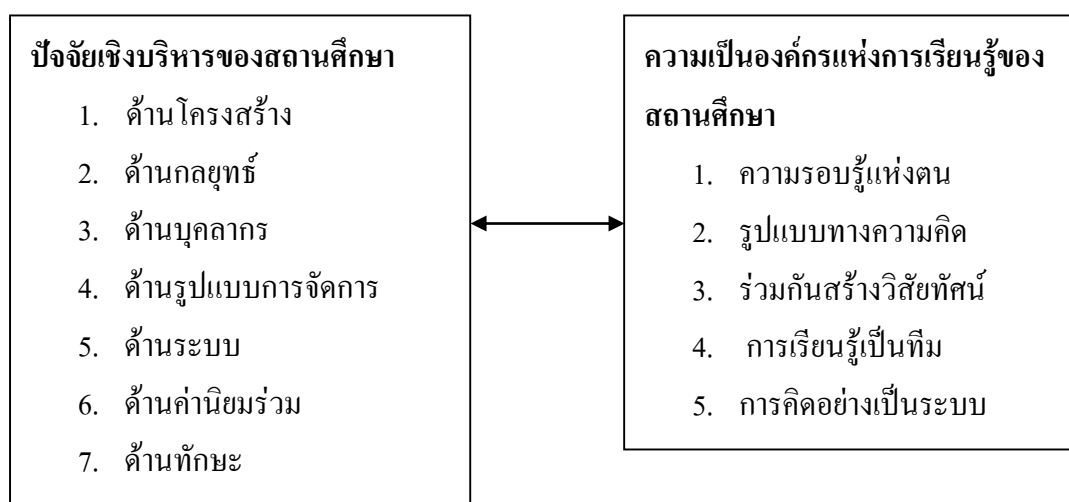
สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวความคิดของ Senge (1990) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) รูปแบบทางความคิด (Mental model) ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) ส่วนปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Peters and Waterman (1977) ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบการจัดการ (Style) ระบบ (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared value) และทักษะ (Skills) โดยศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้ข้อมูลในการวางแผน ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. พัฒนาปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษาที่เหมาะสมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยศึกษาปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Peters and Waterman (1977) ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่

1. โครงสร้าง
2. กลยุทธ์
3. บุคลากร
4. รูปแบบการจัดการ
5. ระบบ
6. ค่านิยมร่วม
7. ทักษะ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งเป็นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ความรอบรู้แห่งตน
2. รูปแบบทางความคิด
3. ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 82 แห่ง มีจำนวน 1,429 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 302 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่

- 3.1.1 โครงสร้าง
- 3.1.2 กลยุทธ์
- 3.1.3 บุคลากร
- 3.1.4 รูปแบบการจัดการ
- 3.1.5 ระบบ
- 3.1.6 ค่านิยมร่วม
- 3.1.7 ทักษะ

3.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 3.2.1 ความรอบรู้แห่งตน
- 3.2.2 รูปแบบทางความคิด
- 3.2.3 ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์
- 3.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม
- 3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีคุณลักษณะที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กร และมีการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรควรจะมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน รูปแบบทางความคิด ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

1.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง การที่บุคลากรมุ่งมั่นให้เก่งในทุกด้าน ไม่ว่าจะเก่งคิด เก่งทำ และเก่งในการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคตที่พึงได้ มีความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตนสูง สามารถที่จะเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

1.2 การพัฒนาทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมในการตระหนักรู้ความคิดของตนเอง เข้าใจวิธีการคิดของตนเอง เป็นคนที่ไม่ยึดติด เปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการ ทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ ทำให้สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ยังผลให้เกิดความกระฉับกระเฉงในแบบแผน ความคิดของตน

1.3 ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เป็นพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน โดยไม่หลงทิศทาง

1.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของกลุ่มหรือทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานและช่วยจัดจุดอ่อนของทีมงานได้

1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดที่เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กร เป็นวิธีการคิดและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกัน และเป็นรูปแบบการคิดที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน

2. ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นวิธีการในการที่จะสร้างองค์กร และผลักดันให้ทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างทีมงานและการแยกกระจายหน่วยงานที่ใหญ่และซับซ้อน ออกเป็นหน่วยย่อย สร้างวัฒนธรรมให้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งปัจจัยเชิงบริหาร ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบการจัดการ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ

2.1 โครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือ

หมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.2 กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2.3 บุคลากร หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.4 รูปแบบการจัดการ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

2.5 ระบบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working system) ก็มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จได้เช่นกัน

2.6 ค่านิยมร่วม หมายถึง บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร ความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากร กระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2.7 ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ส่วนอีกหนึ่งทักษะ คือ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

3. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้บริหารสถานศึกษา และบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง สำนักงานที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (พ.ศ. 2559-2562) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559)

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย บริหารจัดการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และมีทักษะตามศตวรรษที่ 21
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ
3. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. พัฒนาระบบและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ค่านิยม

“มุ่งมั่น ความสุข เปิดใจ เครือข่าย เป็นหนึ่ง”

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และเสมอภาค
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับ
โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้าง
ช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการรับ
ความรู้จากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้ใช้ความรู้
เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเป็นมา
ดังนี้

ที่มาของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เริ่มจากผลงานการเขียน
ที่เสนอแนวความคิดต่าง ๆ ของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่
เขียนร่วมกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology
(MIT) เรื่อง Organizational learning: a theory of action perspective (Argyris & Schon, 1978) ซึ่ง
ถือว่าเป็นตำราเล่มแรกของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระยะเริ่มแรกทั้งสอง ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้ใน
องค์กร (Organizational Learning หรือ OL) ซึ่งอาจจะมุ่งหมายถึง การเรียนรู้ทั้งหลายที่เกิดขึ้นใน
องค์กร

Argyris and Schon (1978) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ในวรรณกรรม
ต่าง ๆ และสร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจาก
ผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความ
ความนิยมเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความ
สนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่น กรณี
ของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

Senge (1990) ได้เขียน “The fifth discipline: the art and the learning organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และได้รับความนิยมนับปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศ และได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ. 1991 Senge ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

American society for training development ได้ประกาศเกียรติคุณให้ Senge เป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่น ประจำปี ค.ศ. 2000 ซึ่ง Senge กล่าวว่า “Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that experience into knowledge accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose.”

สรุปได้ว่าในปัจจุบันมีหนังสือที่เกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวนมาก นอกจากนั้นแหล่งข้อมูลในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้องค์กร หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้มากมาย นอกจากนี้นักการศึกษาหลายท่านยังได้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีงานเขียน งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้องค์กร หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวนเพิ่มมากขึ้น แสดงว่าแนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่มาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์กร และการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสนี้ด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้ที่เป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยขอเสนอความหมายของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลดังนี้

Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยิ่งทุกคนต่าง

เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) รูปแบบทางการคิด (Mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

Gavin (1993, pp. 78-91) กล่าวว่า องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอน ความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Kim (1993, p. 43) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการเพิ่มพูน ชีต ความสามารถเพื่อให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

Marquardt and Reynold (1994) กล่าวว่า องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้ ราชบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจใน สรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กร จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคน ตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Slater and Narver (1995, pp. 63-74) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มี การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า การเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติ ซึ่งการเรียนรู้นี้จะเกิดขึ้นได้หากองค์กรได้พัฒนาสติปัญญาให้เป็น วัฒนธรรมองค์กรให้มีการเรียนรู้ ในทุกระดับและให้สามารถรับรู้หรือซึมซับในการเรียนรู้

พรชิตา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 89) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจาก ความรู้ใหม่ ๆ มีการใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) ให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้ เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรัก และด้วยความ เต็มใจ เพื่อการพัฒนาทั้งตนเอง หน่วยงาน องค์กรอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาใน การที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้

ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่บุคลากรทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ จนเกิดการเรียนรู้ ทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่ม มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมด้วยใจรัก และด้วยความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาทั้งตนเอง หน่วยงาน องค์กร และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและกระบวนการก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและกระบวนการที่จะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีองค์ประกอบหลายอย่างก็คือ ระบบการสร้างความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอด แบ่งปัน มีผู้รู้ที่ศึกษาค้นคว้าด้านนี้หลายท่านด้วยกัน ซึ่งแต่ละท่านได้เสนอแนวคิดและกระบวนการดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)

Senge (1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะและความสามารถ เป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อเรา ต่อดองค์การ ขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคต (Vision) ที่พึงเป็นไปได้

Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวไว้ว่า รากฐานของการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ การเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ถ้าองค์กรปราศจากบุคลากรที่ใฝ่ในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า องค์กรเรียนรู้เกิดจากบุคคลเรียนรู้ จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน ถ้าไม่มีบุคคลเรียนรู้จะไม่มีทางเกิดองค์กรเรียนรู้ขึ้นได้ แต่ในทางตรงกันข้ามการมีบุคคลเรียนรู้หลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกันก็ไม่ใช่ว่าจะเกิดองค์กรเรียนรู้เสมอไป ยังจะต้องมีเครื่องมือสร้างความเป็นหนึ่งเดียว หรือความสามัคคีของบุคคลเรียนรู้เหล่านั้น ซึ่งมนุษย์มีความฉลาดหรือสติปัญญาสูงสุด แต่มนุษย์โดยทั่วไปไม่มีความชำนาญในการดึงศักยภาพของตนออกมาใช้ มักใช้ศักยภาพของตนเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดทักษะเชิงกระบวนการที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต

พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะดังกุล (2556) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมของแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นเพราะว่า องค์ประกอบด้านความรู้เฉพาะบุคคล เป็นสิ่งที่บุคลากรแต่ละคนจะต้องสร้างให้กับตัวเองก่อนอื่นใด จากนั้นจึงกำหนดแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบต่อไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่เรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง คือ การสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือแม้แต่ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบทางความคิด (Mental model)

Senge (1990) กล่าวว่า ความคิด ความเชื่อ แบบแผนความคิดอ่านของแต่ละคนมีข้อบกพร่อง ดังนั้นต้องอาศัยวินัยที่ 5 คือ การคิดอย่างเป็นระบบ เข้าไปร่วมทำงานด้วยกัน ซึ่งจะมีพลังเกิดผลดีสูงสุด ผู้บริหารพึงผสมแบบแผนความคิดอ่านของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์ อย่างเป็นระบบที่เน้นภาพใหญ่ เน้นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยให้ได้

Karsten, Voncken, and Voorthuis (2000) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก คัดเลือกจัดระบบ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร รับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ความร่วมมือ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ มีการสร้างสรรค์รูปแบบความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

วีรช ฆาณะศิริานนท์ (2549) กล่าวว่า รูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาสถานะทางความคิด และการวางระบบ ของผู้นำในองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันเพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานให้ดีเลิศกว่าคู่แข่งทั้งปวง และมีระดับของการพัฒนาความสามารถขององค์กร ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีใช้เพียงเพื่อความอยู่รอด

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า บุคคลเรียนรู้จะต้องรู้จักวิธีคิดและมีวิธีคิด ที่ถูกต้อง รู้จักวิธีคิดหลาย ๆ วิธีสำหรับใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน รวมทั้งมีวิธีสร้าง “แบบจำลอง ความคิด” ที่

ถูกต้อง สำหรับทำให้ตนเองไม่ตกเป็นทาสของความคิดผิด ๆ ที่ปิดกั้นศักยภาพในการเป็น “บุคคลเรียนรู้” ความคิดที่ถูกต้องเป็นบ่อเกิดของพลังในการเป็นบุคคลเรียนรู้ ความเข้าใจอิทธิพลของแบบจำลองความคิด ทำให้เราเข้าใจผู้อื่นเข้าใจความหลากหลายของ ความคิด และสามารถใช้พลังของความหลากหลายในการเรียนรู้ และในการสร้างความสำเร็จให้เกิดแก่องค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิวินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบ ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และเพียรพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัย สามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน และทำความเข้าใจได้

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

Senge (1990) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมนี้เป็นการสร้างความคิดที่ใช้ปกครอง (Governing ideas) ซึ่งนำองค์กรว่าองค์กรคิดอย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจ และยึดถือคุณค่าใด วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวัน มิเช่นนั้นแล้ววิสัยทัศน์นั้นจะเป็นแค่กระดาษ หรือข้อความที่ไร้พลังขับเคลื่อน ความคิดที่ใช้ปกครองนี้ มุ่งตอบคำถามหลัก 3 ประการที่สะท้อนให้เห็นว่าเราเชื่อมั่นในสิ่งใด กล่าวคือ ภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดคืออะไร ทำไปทำไม และเราจะปฏิบัติตนอย่างไร

Owens (2003) ได้ศึกษาพบว่า ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมีผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เป็นองค์กรที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทาง กายภาพ ของชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม แนวคิดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะมีความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปรับตัวที่สอดคล้องกับสภาวะในอนาคตนั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะดังกุล (2556) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกัน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบ เพราะว่าการสร้างวิสัยทัศน์และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ ทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบเพิ่มขึ้น เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือน

ทางเสียของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนา ร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทเมตchnik แรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กร เป็นไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

Malcolm (1982) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นระบบวิธีการทำงานที่ดีสำหรับทุกคน ทั้งนี้เพราะการดีของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่มีมาแต่เดิม สมาชิกบางคนหรือรวมกันหลาย ๆ คน อาจคิดว่าวิธีการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่ดี ก็จะมีแนวโน้มที่จะดี ความหรือรับรู้ไปในทิศทางเดียวกันได้ง่าย ในทางตรงกันข้ามสมาชิกบางคนหรือหลาย ๆ คน อาจจะใช้วิธีการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีไม่ได้ดีไปกว่าวิธีการที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ก็เป็นได้

Senge (1990) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมมี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1. สมาชิกในทีมต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ปัญหา หรือประเด็นพิจารณาให้แตก หลายคนร่วมกันคิด ย่อมดีกว่าการให้บุคคลคนเดียวคิด 2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งทีใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน 3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังมากขึ้น

Blake and Mouton (1995) กล่าวว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบการมุ่งเน้นให้ งานมีประสิทธิภาพ และสร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน โดยพยายามผนึก กิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ ลักษณะการทำงานที่ เกิดขึ้นจากการร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมแรงกันของ สมาชิกแต่ละคนในหน่วยงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจาก ความสมัครใจ เห็นพ้องต้องกันของสมาชิกที่เข้าใจและเห็นคุณค่าคุณประโยชน์ของการร่วมกัน ทำงาน หรืออาจเกิดจากนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จากเจตนาใจใดก็ตามที่ก่อให้เกิดการทำงานเป็น ทีมนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะสามารถส่งผลต่อแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกใน องค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็น เป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กัน อย่างสม่ำเสมอ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีการแลกเปลี่ยนความรู้

ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญา และศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

Senge (1990) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวินัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ที่ในความเป็นจริงผู้คน บุคลากร ผู้บริหารหลายคนไม่สามารถฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถคิดได้ อย่างเป็นระบบอย่างเท่าทันการณ์ หรือคิดได้ล่วงหน้า ผลก็คือทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในการบริหารมากมาย บ้างคิดว่าที่ตนปฏิบัติงานทุกวันเป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เนื่องจากการคิดสั้น ผันตามเหตุการณ์หรือสถานการณ์ ทำให้ขาดการเห็นภาพใหญ่ ไม่ต่อเนื่อง ไม่เห็นความเชื่อมโยงของส่วนต่าง ๆ ที่จะได้รับผลกระทบติดตามมาจากการปฏิบัติงานของเขา ทั้งที่แท้จริงแล้วการปฏิบัติงานของเขาเป็นการสั่งสมปัญหาให้คนต่อ ๆ มาต้องแก้ไข ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มากกว่าเดิมหลายเท่าตัว

มนตรี เข้มกสิกร (2546) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการคิดระดับสูงในการแบ่งระดับความคิดออกเป็น 2 ระบบ คือระบบการคิดระดับพื้นฐานและการคิดระดับสูง ซึ่งการคิดระดับพื้นฐานจะเป็นฐานของการคิดระดับสูง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงระบบ การคิดอย่างเป็นระบบส่วนมากมีปรากฏในตำราเอกสารทางด้านตะวันตกเป็นแนวคิดทฤษฎีส่วนที่เกี่ยวกับวิธีคิดทางตะวันออกเป็นการมองสรรพสิ่งแบบองค์รวม (Holistic view point)

มกราพันธุ์ จูฑะรสก (2556) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การปรับวิธีคิด หรือเพิ่มวิธีคิด ใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบในเวลาเดียวกัน แต่ต้องมีวิธีเลือกวิธีคิดหลัก ในแต่ละสถานการณ์มีหลักเกณฑ์และเหตุผล โดยใช้ข้อมูลหลากหลายให้สัมพันธ์กันเป็นองค์รวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่คนในองค์กรมีความสามารถทางการคิดที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (Total system) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

Marquardt and Reynolds (1994, p. 11) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะ 11 ประการ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) กล่าวคือเป็น โครงสร้างที่เล็กและมีความคล่องตัวสูง เพื่อให้การทำงานมีลักษณะเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย
 2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate learning culture) มีลักษณะเอื้อให้สมาชิก ทุกคนในองค์กร ตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน
 3. การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มมากขึ้น (Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความรู้อย่างเต็มที่
 4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental scanning) มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีผลกระทบ และต้องไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
 5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์กร มีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้มีการเรียนรู้ จากทุก ๆ ส่วนร่วมกัน
 6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง รวดเร็วและถูกต้อง
 7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) โดยจะให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพ โดยรวมทั้งองค์กร เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเกิดประสิทธิภาพ
 8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการทั้งด้านการยกวาง การดำเนินการและการประเมิน
 9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศที่เอื้อให้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
 10. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย (Teamwork and networking) รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในองค์กรและเป็นการสร้างให้เกิดระบบการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย
 11. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความคิดเห็นซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งจะมุ่ง ไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความรู้สึกร่วมกันในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- Karsten, Voncken and Voorthuis (2000) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่
1. สามารถตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกได้
 2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้

3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น

4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน (Harmony model)” เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด

5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และการตั้งฟังพาทอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (Open culture) ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน

7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Decentralized structure) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง

9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจาก “การสอน (Teaching)” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้ (Learning)” แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรม และจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน

10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

ประพนธ์ ภาสุกยัต (2547) ได้นำเสนอ TUNA Model หรือ KM Model “ปลาหู” ซึ่งจะนำพาให้องค์กรก้าวสู่ความองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ส่วนที่หนึ่ง Knowledge vision (KV) มีส่วนหัว ส่วนตา มองว่ากำลังจะไปทางไหน ต้องตอบได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร”

2. ส่วนที่สอง Knowledge sharing (KS) ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ” ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3. ส่วนที่สาม Knowledge assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งานและมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อย ๆ

สรุปได้ว่าแนวคิดและกระบวนการที่จะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เหล่านี้จะเกื้อกูลและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นทีม พลังแห่งการมองโครงสร้างโดยภาพรวมขององค์กร มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง มองอนาคต มองเห็นสภาพความเป็นจริง และอาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีเทคโนโลยีและบรรยากาศที่สนับสนุน เป็นโอกาสหรือพลังในการดำเนินงานให้ก้าวหน้าไปได้ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา

ความเป็นมาของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา

Peters and Waterman เขียนในหนังสือชื่อ In search of excellence เรียบเรียงเป็นไทย โดย วีรชัย ตันติวีระวิทยา (2537) คุณลักษณะ 8 ประการ ของเชิงการบริหารของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จ คือ

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (A bias for action)
2. มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (Close to the customer)
3. มีความอิสระในการทำงานและความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and entrepreneur-ship)
4. เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (Productivity through people)
5. สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดและความเชื่อมั่นในคุณค่าเป็นแรงผลักดัน (Hands-on and value driven)
6. ทำแต่ธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง (Stick to the knitting)
7. รูปแบบเรียบง่ายธรรมดา พนักงานอำนวยความสะดวกหรือส่วนกลางมีจำกัด (Simple form and lean staff)
8. เข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (Simultaneous loose-tight properties)

Peters and Waterman (1977) ได้ค้นหาความเป็นเลิศด้านปัจจัยเชิงบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จ ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1977 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารหรือดำเนินงาน นอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure)
2. กลยุทธ์ (Strategy)
3. บุคลากร (Staff)
4. รูปแบบการจัดการ (Style)

5. ระบบ (Systems)
6. ค่านิยมร่วม (Shared value)
7. ทักษะ (Skills)

ซึ่งตัวแปร 2 ตัวแรก คือ โครงสร้างและกลยุทธ์ เปรียบเสมือนเป็นส่วนที่เรียกว่าฮาร์ดแวร์ ซึ่งผู้บริหารในอดีตให้ความสนใจ ส่วนตัวแปรอีก 5 ตัว ที่ค้นพบใหม่ในอดีตผู้บริหารมักไม่ให้ความสนใจมากนัก ซึ่งเปรียบเสมือนซอฟต์แวร์ แต่ยังคงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนการบริหารให้ประสบความสำเร็จเช่นกัน (วีระชัย ตันติวีระวิทยา, 2548) โดยในระยะต่อมาปัจจัยทั้ง 7 ประการนี้ เริ่มได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กรในส่วนของ SWOT ในด้านของปัจจัยภายใน ว่าองค์กรนั้น ๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างไรเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ศิริลักษณ์ เมืองสำราญ, 2557)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้รับการยอมรับและนำทฤษฎีปัจจัยเชิงบริหารไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยทุกองค์กรจะให้โอกาสกับบุคลากรในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นผู้ค้นหาปัญหาที่อยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาร่วมประชุม วิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับทางสังคมมากยิ่งขึ้น

ความหมายของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา

แนวคิดและกระบวนการที่จะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของปัจจัยเชิงบริหารหลายองค์ประกอบที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนา ซึ่งมีผู้รู้ที่ศึกษาค้นคว้าด้านนี้หลายท่านด้วยกัน ซึ่งแต่ละท่านได้เสนอแนวคิดและกระบวนการ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure)

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า ลักษณะโครงสร้างขององค์กร จะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

Gerloff (1985) กล่าวว่า โครงสร้างที่เป็นทางการขององค์กรเป็นลักษณะหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นมาเป็นตัวแบบดั้งเดิมอย่างหนึ่งของโครงสร้างและขบวนการในองค์กร โดยมีลักษณะ ภาพรวมที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยอ้างอิงถึงความสัมพันธ์ที่ผู้วางแผนเป็นคนจัดให้สิ่งต่าง ๆ อยู่ร่วมกัน

Mullins (1985) กล่าวว่า โครงสร้างที่เป็นทางการเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และระหว่างสมาชิกในองค์กร โครงสร้างนี้จะเป็นตัวกำหนดงาน ความรับผิดชอบ บทบาท ความสัมพันธ์ของงานและช่วงการติดต่อสื่อสาร

อสิราห์ สนิธิประเสริฐ (2556) กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของโครงสร้างองค์กร ได้แก่ กลุ่มคนประกอบไปด้วย 2 คนขึ้นไป อยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่กำหนดขึ้น ที่มีการกำหนดระบบและหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานไว้ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. กลยุทธ์ (Strategy)

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง องค์กรต้องสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ สิ่งสำคัญที่องค์กรปัจจุบันต้องการมากคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน การใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานนอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย

Dessler (1998) กล่าวว่า การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนการกำหนดและการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยจัดความสามารถขององค์กรให้ตรงกับสภาพแวดล้อมจากภายนอก เพื่อให้เกิด ความเชื่อมั่นว่าแผนมีการบริหารอย่างเหมาะสม

Bateman and Snell (1999) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับผู้จัดการทุกฝ่ายขององค์กร ที่ร่วมกำหนด กลยุทธ์และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2546) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารจัดการกระบวนการในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ ช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งกลยุทธ์สัมพันธ์กับประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ แผน (Plan) วิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขณะเดียวกันยังสามารถจำแนกระดับของการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ ทั้งนี้โดยทั่วไปนิยมจำแนกระดับของแผนและการวางแผนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับกลยุทธ์ (Strategic level) ระดับกลวิธี (Tactical level) และระดับปฏิบัติการ (Operation level)

3. บุคลากร (Staff)

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

Beach (1980) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคล การคัดเลือก การให้การศึกษอบรม การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุมอัตราค่าจ้าง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลสำเร็จต่อองค์กร

Flippo (1984) ได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์กร การแนะนำ การควบคุมในด้านการจัดหา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การรวมพลัง การธำรงรักษาและการพ้นจากงานของบุคคล

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารหรือผู้จัดการก็จะต้องมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย

หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ (Competency-based) หลักผลงาน (Performance-based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

4. รูปแบบการจัดการ (Style)

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะทุกขั้นตอนมีผลต่อ ความสำเร็จที่จะทำให้เกิดผลกำไร และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้กระบวนการจัดการยังเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องรู้จักนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีปัจจัยความสำเร็จที่แตกต่างกัน

ถวิล เกษสุพรรณ (2552) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

สมเดช สาวันดี (2553) กล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้ อย่างมีระบบนักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การบริหารนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะผู้บริหารต้องดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ผู้ช่วยงานเหล่านั้นมีความแตกต่างกันทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะนำเอาเทคนิควิธีมาใช้ให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์กร (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) กระบวนการทำงาน หรือการจัดการมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะทุกขั้นตอนมีผลต่อความสำเร็จที่จะทำให้เกิดผลกำไร และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้กระบวนการจัดการยังเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องรู้จักนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีปัจจัยความสำเร็จที่แตกต่างกัน

5. ระบบ (Systems)

Hicks (1972) กล่าวว่า ระบบ คือ การรวมตัวของสิ่งหลายสิ่ง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า การจัดระบบการทำงาน (Working system) ก็มีความสำคัญยิ่งที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จได้เช่นกัน กระบวนการต่าง ๆ ที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกันและมีความสัมพันธ์กัน ระหว่างกระบวนการเหล่านั้นและเชื่อมต่อกัน เพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

Robbins (1990) ให้นิยาม ระบบ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกัน และสัมพันธ์ซึ่งกัน ซึ่งกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เป็นเอกภาพหรือ บรรลุวัตถุประสงค์

ดร. สุนทรายุทธ (2550) กล่าวว่า การนำระบบชีววิทยา ซึ่งเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม จะช่วยให้แต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ดังนั้น คำว่า “ระบบ (Systems)” จึงเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน และมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อกระทำกิจกรรมให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดระบบการทำงาน (Working system) มีความสำคัญยิ่งที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จได้ กระบวนการต่าง ๆ ที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกันและมีความสัมพันธ์กัน ระหว่างกระบวนการเหล่านั้นและเชื่อมต่อกัน เพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ภายในระบบแต่ละระบบสามารถมองเป็นระบบย่อย (Subsystem) ได้ ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้ถือว่าเป็นระบบเช่นกัน เพราะมีองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบที่สมบูรณ์ในตัวเอง เมื่อระบบย่อยหลาย ๆ ระบบรวมกันจะทำให้เกิดระบบใหญ่ และช่วยทำให้การทำงานบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ค่านิยมร่วม (Shared value)

Buchanan (1974) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร ความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันที่เกิดขึ้นมาภายในองค์กร

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ปรีชา วัชรราชย์ (2550) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชน ที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพัน สูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงตามไปด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร ความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันที่เกิดขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อ ได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

7. ทักษะ (skills)

Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะแล้วทำให้คนอื่นเชื่อได้ และนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Anthony (1984) ได้กล่าวถึงทักษะทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เพื่อเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถไว้ 9 ประการ คือ การตั้งเป้าหมาย ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การสอนแนะและการให้คำปรึกษา การจัดการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้ง ทักษะการเมือง การบริหารเวลา และการประเมินผลและการให้รางวัล ซึ่งผู้บริหารแต่ละระดับควรมีความ จำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหารที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปริมาณงาน และขนาดของหน่วยงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารงาน ได้รวบรวมว่า ผู้บริหารควรสร้างทักษะให้เป็นคุณสมบัติประจำตัว คือ ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน ทักษะในด้านความคิดรวบยอด และทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทั้ง 3 ประการนี้ อาจทำได้จากการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา จากประสบการณ์ทำงาน แต่ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ต้องอาศัยความสามารถ ไหวพริบและบุคลิกของตนเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ทักษะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กร ซึ่งสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational skills) และลักษณะงานที่รับผิดชอบส่วนอีกหนึ่งทักษะ คือ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) ซึ่งเป็นความสามารถที่ทำให้ผู้บริหารท่านนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว นอกจากทักษะหลักทั้ง 2 ด้านแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะด้านอื่น ๆ อยู่ในตัวด้วย ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) และทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ทักษะหรือความสามารถในด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถหาได้ด้วยการศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นวิธีการในการที่จะสร้างองค์กร และผลักดันให้ทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างทีมงานและการแยกกระจายหน่วยงานที่ใหญ่และซับซ้อน ออกเป็นหน่วยย่อย สร้างวัฒนธรรมให้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งปัจจัยเชิงบริหาร ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบการจัดการ ระบบ ค่านิยมร่วมและทักษะ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวความคิดและทฤษฎีของ Senge (1990) ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางของการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการคิดริเริ่ม การปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และความกล้าที่จะออกแบบความคิดใหม่อย่างมีกลยุทธ์ โดยเน้นว่าการปรับเปลี่ยนที่ดีนั้นต้องเริ่มจากการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง มิใช่จากการทำมากเป็นสำคัญ ซึ่งหลักการพื้นฐานแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) รูปแบบทางความคิด (Mental model) ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ (Building shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) ดังนั้นการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะไม่สามารถสำเร็จได้ หากองค์กรมีความพร้อมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง เพราะในการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการในการช่วยส่งเสริมและพัฒนา ดังแนวความคิดของ Peters and Waterman (1977) ได้พบว่าลักษณะปัจจัยที่

ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการองค์กรประสบความสำเร็จมีด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบการจัดการ (Style) ระบบ (Systems) ค่านิยมร่วม (Shared value) และทักษะ (Skills) (Peters & Waterman, 1977) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ทั้งนี้ทุกภาคส่วนในองค์กรต้องมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง โดยสิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นให้ความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้และความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างจริงจัง ตั้งแต่การกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการนำมาปฏิบัติในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เพ็ญศิริ บุญอินทร์, 2550) ปัจจัยเชิงบริหารที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้น ยอมรับ และจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร (อัมพร ปัญญา, 2553) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีหลายแนวทางในการปฏิบัติ ขณะเดียวกันไม่ได้หมายความว่าเมื่อนำรูปแบบที่ประสบความสำเร็จไปใช้แล้วองค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ทั้งนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคล จนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) สิ่งเหล่านี้ อาจไม่ได้ผลตอบแทนกลับมาโดยตรงในระยะเวลาอันสั้น แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในระยะยาวทั้งในแง่ตัวบุคคลและองค์กร (กุศล ทองวัน, 2553)

สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงบริหารทั้ง 7 ประการ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องเน้นที่ “คน” โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีทักษะด้านต่างๆเป็นเลิศ เป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนวัฒนธรรมขององค์กรจะต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเพียงอรรถประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง บุคลากรทุกคนต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากประสบการณ์ตรง มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กร เพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เพ็ญสิริ บุญอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

บุญลดา คุณเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ จำนวนสมาชิกภายในทีม มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชาติรี ธรรมธรรต (2551) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพ 134 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.38 และ 2.65 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กรและช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้บริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานและคุณภาพ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงานด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยี/ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน

กรรณิการ์ แสงโนราช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึงสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับช่วงชั้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปากบึง พบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ผู้อำนวยการจัดให้มีการให้ความรู้แก่บุคลากรในหลายรูปแบบ

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โรงเรียนมีการประสานงานได้ค่อนข้างรวดเร็ว ด้านการจัดการความรู้ โรงเรียนมีวิธีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในคอมพิวเตอร์ ได้ค่อนข้างสมบูรณ์ และด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู มีสื่อต่างๆมีความทันสมัยและตรงกับความต้องการ

ณรงค์ อุดมเวช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กุศล ทองวัน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับระดับของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ขณะที่ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มีเพียง 6 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม โดยเรื่องการเพิ่มอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม

พรทิวา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านความรู้แห่งตน กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัมพร ปัญญา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลักษณะการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ที่มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 มีการดำเนินการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ

ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง สภานุบาลมัทธมน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง สภานุบาลมัทธมน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสภาพ ด้วยค่าน้ำหนักความแตกต่าง สถานภาพของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อยู่ในระดับน้อย และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยค่าน้ำหนักความแตกต่าง วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย

สุธีรา ราชภูรินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการคิด และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และความเป็นนักวิชาการ ในส่วนสุดท้ายระดับของการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่าต้องให้ความสำคัญกับระดับของการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูล การจัดการ โปรแกรม และการจัดการความรู้

ชลธิชา อนันต์นำวิ ภาวดี อนันต์นำวิ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และชารี มณีศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สะกีน๊ะ หลีเอ (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านวิถีอิสลาม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสงขลาได้ คือ ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านวิถีอิสลาม โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ได้ปรับแล้ว เท่ากับ .53 สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 53.4

พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะดังกูร (2556) ศึกษาเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย พบว่า 1) ความรอบรู้แห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อการคิดเชิงระบบ และทางอ้อมกับแบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) แบบแผน ความคิดอ่าน มีอิทธิพลทางตรงต่อ การคิดเชิงระบบและทางอ้อม ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรง ต่อ การคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารูปแบบ มีความเหมาะสม เป็นไปได้ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์

สุจิตรา วุฒิสถกณ, ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้:กรณีศึกษาบริษัทไทยเมจิฟาร์มมาชีวดิคัล พบว่า

1. ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวดิคัล จำกัด อยู่ในระดับมาก
2. โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการจัดการความรู้ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ไทยเมจิฟาร์มมาชีวดิคัล จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทไทยเมจิฟาร์มมาชีวดิคัล จำกัด ได้ร้อยละ 85.2

งานวิจัยต่างประเทศ

Ford (1997) ได้ศึกษาการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของรัฐ นิวฟาวด์แลนด์ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า องค์กรของรัฐบาลกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดขององค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ คือ การแข่งขันความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม การเปิดรับการเรียนรู้อย่างจริงจังในทุกระดับ ซึ่งเป็นไปตามความคิดเห็นของ Senge (1990) ที่เรียกการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเช่นนี้ว่า การเรียนรู้ขององค์กร

Yang and Ellinger (2000) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลงานขององค์กร โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins and Marsick จำนวน 7 มิติ คือ

1. การสร้างโอกาสทางเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. การสนับสนุนการค้นคว้าและแลกเปลี่ยน สนทนา (Inquiry and dialogue)
3. การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน
5. การเสริมสร้างอำนาจบุคลากร เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
6. การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม
7. การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กร

ตัวแปรตามใช้ตัวแปรทางด้านผลงานขององค์กรใช้ตัวแปร ที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่ไม่ใช่ด้านการเงิน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัด

Dimensions of the learning organization questionnaire (DLDO) ของ Watkins and Marsick สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุกตัวแปร

Karsten, Voncken, and Voorthuis (2000) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนประถมศึกษาคัดซ์และแนวคิดขององค์กรการเรียนรู้ พบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก คัดเลือก จัดระบบ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร รับความคิดใหม่ ๆ ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและ นำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้

ความร่วมมือ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ มีการสร้างสรรค์รูปแบบความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

Moilanen (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Diagnostic tools for learning organization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้และตรวจสอบความเที่ยงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Mike Pedler, Tom Boydell และ John Burgoyne, Peter M. Senge รวมถึง Chris Agyris and Donald A. Schon ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .5141 และ .8617

Rowder (2001) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงจากการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันการจัดองค์กรต่าง ๆ จะปรากฏหรือค่อย ๆ ไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลง การกระทำ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ประการแรก การเผชิญกับเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบที่สำคัญ คือการที่บุคลากรทุกคนสามารถที่จะแยกแยะ และการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ในเวลานั้น ๆ

Owens (2003) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พบว่า ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องมีผลการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมภายนอกสถานศึกษา เป็นองค์กรที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทางกายภาพ ของชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม แนวคิดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะมีความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปรับตัวที่สอดคล้องกับสถานะในอนาคตนั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 82 โรงเรียน มีจำนวน 1,429 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 302 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Kreicic and Morgan (1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามขนาดโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	116	25
โรงเรียนขนาดกลาง	459	97
โรงเรียนขนาดใหญ่	854	180
รวม	1,429	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามแนวคิด Peters and Waterman (1977) โดยมีข้อคำถามถึงปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ได้แก่

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านกลยุทธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านบุคลากร | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านรูปแบบการจัดการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านระบบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านค่านิยมร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านทักษะ | จำนวน 5 ข้อ |

ในแต่ละด้านใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ โดยกำหนด ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก |
| 3 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ Senge (1990) โดยมีข้อคำถามถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความรอบรู้แห่งตน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการมีแบบแผนความคิด | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | จำนวน 5 ข้อ |

ในแต่ละด้านใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ โดยกำหนด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 2. กำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้อมูลที่ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
 3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยยึดวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะเป็นหลัก
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.3 นายสุทธิโรจน์ บุญชู ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดทองคั้ง “ไพโรจน์ประชาสรรค์” สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1
- เพื่อตรวจสอบรายการข้อคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบในเนื้อหา และการใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตามโครงสร้างและนิยามที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอและขอคำแนะนำต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์

8. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .62 ถึง .74 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .62 ถึง .76

9. นำแบบสอบถามที่ค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient alpha) ของ Cronbach (1990) พบว่า แบบสอบถามปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 302 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอนหนังสือนำเสนอแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำส่งกลุ่มตัวอย่าง

3. จัดแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ ไปยังผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับคืน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.51 หมายถึง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และนำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.51 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไป หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .61-.80 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .41-.60 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .21-.40 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X})

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย

(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	แทน	โครงสร้าง
X_2	แทน	กลยุทธ์
X_3	แทน	บุคลากร
X_4	แทน	รูปแบบการบริหารจัดการ
X_5	แทน	ระบบการบริหารจัดการ
X_6	แทน	ด้านค่านิยมร่วมองค์กร
X_7	แทน	ทักษะการบริหาร
X	แทน	ปัจจัยเชิงบริหาร
Y_1	แทน	ความรู้แห่งตน
Y_2	แทน	รูปแบบทางความคิด
Y_3	แทน	ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์
Y_4	แทน	การเรียนรู้เป็นทีม

Y_3 แทน การคิดอย่างเป็นระบบ

Y แทน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังตารางที่ 2 ถึง ตารางที่ 9

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยเชิงบริหาร	$n = 302$		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านโครงสร้าง	4.19	.64	มาก	7
2. ด้านกลยุทธ์	4.22	.58	มาก	5
3. ด้านบุคลากร	4.21	.62	มาก	6
4. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	4.25	.58	มาก	2
5. ด้านระบบการบริหารจัดการ	4.26	.63	มาก	1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงบริหาร	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร	4.23	.63	มาก	4
7. ด้านทักษะ	4.24	.63	มาก	3
รวม	4.23	.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร และด้าน โครงสร้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจน	4.24	.74	มาก	1
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ	4.14	.77	มาก	4
3. บุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งงานกันทำตามโครงสร้างได้เป็นอย่างดี	4.23	.77	มาก	2
4. บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.13	.80	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการกำกับติดตามงาน และแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ	4.22	.77	มาก	3
รวม	4.19	.64	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของบุคลากร ได้อย่างชัดเจน, บุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งงานกันทำตามโครงสร้างได้เป็นอย่างดี, ผู้บริหารมีการกำกับติดตามงาน และแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านกลยุทธ์

ด้านกลยุทธ์	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีแผนหรือกรอบวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์	4.20	.75	มาก	4
2. สถานศึกษามีวิถีทางหรือข้อกำหนดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.29	.74	มาก	2
3. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กรในอนาคตเป็นการมองระยะยาว	4.19	.79	มาก	5
4. สถานศึกษามีการกำหนดภารกิจให้ครอบคลุมงานที่องค์กรต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	4.28	.75	มาก	3
5. สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายหรือจุดหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน โดยการใช้กลยุทธ์ระบบสารสนเทศ	4.31	.73	มาก	1
รวม	4.22	.58	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านกลยุทธ์โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายหรือจุดหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน โดยการใช้กลยุทธ์ระบบสารสนเทศ, สถานศึกษามีวิถีทางหรือข้อกำหนดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์, สถานศึกษามีการกำหนดภารกิจให้ครอบคลุมงานที่องค์กรต้อง

ทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กรในอนาคต เป็นการมองระยะยาว

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.30	.73	มาก	1
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ และมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.26	.74	มาก	2
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาตนเอง และสายงานที่รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.17	.76	มาก	4
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน หรือทำกิจการอันใดอันหนึ่งให้หน่วยงานจนเกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ	4.19	.79	มาก	3
5. สถานศึกษาสร้างความรัก ความสามัคคี ให้เกิดกับบุคลากรเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.16	.80	มาก	5
รวม	4.21	.62	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบุคลากร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ และมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน หรือทำกิจการอันใดอันหนึ่งให้หน่วยงานจนเกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษา

สร้างความรัก ความสามัคคี ให้เกิดกับบุคลากรเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต	4.28	.75	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ ระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม	4.20	.75	มาก	5
3. ผู้บริหารมีหน้าที่ในการใช้ความสามารถชักจูง หรือ หว่านล้อมผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้	4.27	.74	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	4.24	.76	มาก	4
5. ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.29	.72	มาก	1
รวม	4.25	.58	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้, ผู้บริหารพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต, ผู้บริหารมีหน้าที่ในการใช้ความสามารถ

ชักจูง หรือหว่านล้อมผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ ระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระบบการบริหารจัดการ

ด้านระบบการบริหารจัดการ	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.26	.75	มาก	3
2. ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.29	.74	มาก	1
3. ผู้บริหารพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.28	.74	มาก	2
4. สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก	4.23	.75	มาก	5
5. ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.24	.74	มาก	4
รวม	4.26	.63	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระบบการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง, ผู้บริหารพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น, สถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร

ด้านค่านิยมร่วมองค์กร	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร	4.24	.74	มาก	3
2. สถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงขององค์กรร่วมกัน และพร้อมจะปฏิบัติตาม	4.26	.73	มาก	1
3. บุคลากรทุกฝ่ายมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ	4.25	.73	มาก	2
4. สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร	4.23	.75	มาก	4
5. บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นในอันที่จะสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงเกียรติคุณให้กับองค์กร	4.21	.73	มาก	5
รวม	4.23	.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงขององค์กรร่วมกัน และพร้อมจะปฏิบัติตาม, บุคลากรทุกฝ่ายมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ, สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นในอันที่จะสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงเกียรติคุณให้กับองค์กร

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทักษะการบริหาร

ด้านทักษะการบริหาร	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ	4.25	.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้โดยใช้ ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการ ทางการบริหารอย่างมีระบบ	4.26	.73	มาก	2
3. ผู้บริหารสามารถเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำ ของบุคคล	4.27	.74	มาก	1
4. ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของกระบวนการ ทำงาน และความสัมพันธ์ของงานในสถานศึกษา	4.24	.75	มาก	4
5. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจาก การศึกษาอบรม หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	.74	มาก	5
รวม	4.24	.63	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทักษะการบริหาร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคล, ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ, ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการศึกษาอบรม หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังตารางที่ 10 ถึง ตารางที่ 15

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.22	.61	มาก	2
2. ด้านการพัฒนาทางความคิด	4.19	.60	มาก	3
3. ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	4.26	.63	มาก	1
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.11	.62	มาก	5
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.15	.60	มาก	4
รวม	4.19	.55	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์, ด้านความรอบรู้แห่งตน, ด้านการพัฒนาทางความคิด, ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตน

ด้านความรอบรู้แห่งตน	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ	4.13	.80	มาก	5
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	4.22	.77	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านความรอบรู้แห่งตน	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	4.25	.76	มาก	2
4. บุคลากรมีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจากการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	4.31	.71	มาก	1
5. บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงาน	4.20	.75	มาก	4
รวม	4.22	.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรมีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจากการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา, ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ, ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาทางความคิด

ด้านการพัฒนาทางความคิด	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	4.20	.75	มาก	3
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.19	.75	มาก	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาทางความคิด	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.22	.77	มาก	2
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนางานได้ดีขึ้น	4.25	.76	มาก	1
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา	4.13	.80	มาก	5
รวม	4.19	.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาทางความคิด โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนางานได้ดีขึ้น, สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์

ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.26	.75	มาก	4

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
2. สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้ใจซึ่งกันและกัน	4.29	.74	มาก	1
3. สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต	4.28	.74	มาก	2
4. บุคลากรได้รับกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	4.27	.76	มาก	3
5. สถานศึกษาส่งเสริมความรัก ความห่วงใย และความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา	4.24	.74	มาก	5
รวม	4.26	.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้ใจซึ่งกันและกัน, สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต, บุคลากรได้รับกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาส่งเสริมความรัก ความห่วงใย และความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน	4.08	.77	มาก	3
2. บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน	4.04	.77	มาก	5
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.07	.08	มาก	4
4. การทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.19	.75	มาก	1
5. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.18	.77	มาก	2
รวม	4.11	.62	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน, สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน, บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	<i>n</i> = 302		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม	4.13	.77	มาก	3
2. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ	4.09	.77	มาก	5
3. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยม ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.12	.80	มาก	4
4. บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการหาคำตอบของการพัฒนางาน	4.23	.73	มาก	1
5. บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	4.22	.76	มาก	2
รวม	4.15	.60	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการหาคำตอบของการพัฒนางาน, บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ, บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ปัจจัยเชิงบริหาร ของสถานศึกษา (X)	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)											
	Y ₁		Y ₂		Y ₃		Y ₄		Y ₅		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X ₁	.89*	.00	.86*	.00	.71*	.00	.79*	.00	.74*	.00	.88*	.00
X ₂	.86*	.00	.86*	.00	.80*	.00	.75*	.00	.70*	.00	.88*	.00
X ₃	.80*	.00	.79*	.00	.66*	.00	.72*	.00	.65*	.00	.80*	.00
X ₄	.88*	.00	.88*	.00	.91*	.00	.73*	.00	.70*	.00	.91*	.00
X ₅	.84*	.00	.81*	.00	.98*	.00	.64*	.00	.62*	.00	.86*	.00
X ₆	.81*	.00	.79*	.00	.95*	.00	.66*	.00	.61*	.00	.85*	.00
X ₇	.83*	.00	.80*	.00	.96*	.00	.65*	.00	.62*	.00	.85*	.00
X	.91*	.00	.89*	.00	.91*	.00	.76*	.00	.71*	.00	.92*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหาร (X) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง (X₁) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .88* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

2. ด้านกลยุทธ์ (X₂) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .88* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

3. ด้านบุคลากร (X_3) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .80* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

4. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (X_4) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .91* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

5. ด้านระบบการบริหารจัดการ (X_5) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .86* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

6. ด้านค่านิยมร่วมองค์กร (X_6) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

7. ด้านทักษะการบริหาร (X_7) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85* แสดงว่ารายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2. ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 302 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นเกณฑ์เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Peter and Waterman (1977) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .62-.70 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Senge (1990) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .62-.72 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร และด้านโครงสร้าง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้างโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ ของบุคลากร ได้อย่างชัดเจน, บุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งงานกันทำตามโครงสร้างได้เป็น อย่างดี, ผู้บริหารมีการกำกับติดตามงาน และแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของ องค์กร

1.2 ด้านกลยุทธ์ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านกลยุทธ์โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายหรือจุดหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน โดย การใช้กลยุทธ์ระบบสารสนเทศ, สถานศึกษามีวิถีทางหรือข้อกำหนดในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์, สถานศึกษามีการกำหนดภารกิจให้ครอบคลุมงานที่องค์กรต้อง ทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์หรือทิศทาง ขององค์กรในอนาคต เป็นการมองระยะยาว

1.3 ด้านบุคลากร ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบุคลากรโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ และมีแนวคิดที่จะ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน หรือทำกิจการอันใด อันหนึ่งให้หน่วยงานจนเกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาสร้างความรัก ความสามัคคี ให้เกิดกับบุคลากรเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนา หน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมิน แผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้, ผู้บริหารพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุ เป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต, ผู้บริหารมีหน้าที่ในการใช้ ความสามารถชักจูง หรือหว่านล้อมผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กร

บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ ระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม

1.5 ด้านระบบการบริหารจัดการ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระบบการบริหารจัดการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง, ผู้บริหารพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น, สถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

1.6 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงขององค์กรร่วมกัน และพร้อมจะปฏิบัติตาม, บุคลากรทุกฝ่ายมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ, สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นในอันที่จะสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงเกียรติคุณให้กับองค์กร

1.7 ด้านทักษะการบริหาร ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทักษะการบริหาร โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคล, ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ, ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการศึกษาอบรม หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์, ด้านความรู้แห่งตน, ด้านการพัฒนาทางความคิด, ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรมีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจากการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา, ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ

2.2 ด้านการพัฒนาทางความคิด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาทางความคิด โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนางานได้ดีขึ้น, สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง, สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา

2.3 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้ใจซึ่งกันและกัน, สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต, บุคลากรได้รับกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาส่งเสริมความรัก ความห่วงใย และความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน, สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน, บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการหาคำตอบของการพัฒนางาน, บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ, บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหาร (X) กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (X_1) ด้านโครงสร้าง (X_2) ด้านกลยุทธ์ (X_3) ด้านระบบการบริหารจัดการ (X_4) ด้านทักษะการบริหาร (X_5) ด้านค่านิยมร่วมองค์กร (X_6) และด้านบุคลากร (X_7) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การอภิปรายผล การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสามารถในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป มีการใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งสามารถมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงานในโรงเรียนตลอดจนสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในงาน มีการส่งเสริมการศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเองอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559, หน้า 28) ซึ่งสอดคล้องกับ Peters and Waterman (1977) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็น

ผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา ราษฎร์รินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สะกั๊หน๊ะ หลีเอ (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านโครงสร้าง โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงบุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งงานกันทำตาม โครงสร้างได้เป็นอย่างดี มีการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีผู้บริหารมีการกำกับติดตามงาน และแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559, หน้า 38) จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา ราษฎร์รินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สะกั๊หน๊ะ หลีเอ (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่

ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านกลยุทธ์ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการวางแผนหรือวางกรอบวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นวิถีทางหรือเป็นข้อกำหนดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยมีวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กรในอนาคต เป็นการมองระยะยาว มีการกำหนดภารกิจให้ครอบคลุมงานที่องค์กรต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และยังมีการตั้งเป้าหมายหรือจุดหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน โดยการใช้กลยุทธ์ระบบสารสนเทศมาดำเนินการอย่างชัดเจน เหตุผลดังกล่าวส่งผลให้ ด้านกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล ทองวัน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับระดับของการเป็นองค์กรนวัตกรรม ซึ่งหนึ่งใน 7 ปัจจัยนั้น ก็คือ การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ford (1997) ได้ศึกษาการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของรัฐนิวยอร์กแลนด์ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า องค์กรของรัฐบาลกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดขององค์กรหรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นตัวขับเคลื่อน

1.3 ด้านบุคลากร ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบุคลากร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ และมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาตนเอง และสายงานที่รับมอบหมายจนส่งผลให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน หรือทำกิจการอันใดอันหนึ่งให้หน่วยงานจนเกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ และเกิดความรัก ความสามัคคีกับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang and

Ellinger (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อผลงานขององค์กร โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins and Marsick จำนวน 7 มิติ พบว่า การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุน การเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กร จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นและพบว่าตัวแปร ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุกตัวแปร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rolzert (2001) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์ การเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันการจัดองค์กรต่าง ๆ จะปรากฏหรือค่อย ๆ ไปสู่ วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลง การกระทำ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ประการแรก การเผชิญกับเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลง แนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบที่สำคัญ คือ การที่ บุคลากรทุกคนสามารถที่จะแยกแยะ และการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ในเวลานั้น ๆ และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา ราษฎร์นทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการเรียนรู้องค์กรแห่งการ เรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านรูปแบบการจัดการ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านรูปแบบการจัดการ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานในอนาคต อีกทั้งยังมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้ เป็นระบบ ระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี พร้อมทั้งยังได้กำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ลักษณะองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ เพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

1.5 ด้านระบบการบริหารจัดการ ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านระบบการบริหารจัดการ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีรูปแบบการพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต โดยมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ ระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารมีทักษะในการใช้ความสามารถชักจูง หรือหว่านล้อมผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการกำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมถึงสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2559, หน้า 36) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ด้านระบบการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ด้านระบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา ราชภูรินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ด้านระบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สะเก็ดหิมะ หลีแอ (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านระบบการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ค่านิยมร่วมองค์กร ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและเกิดพลังขององค์กร มีการกำหนดข้อตกลงขององค์กรร่วมกัน และพร้อมจะปฏิบัติตาม ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ และเกิดความมุ่งมั่นในอันที่จะสร้างความสำเร็จและชื่อเสียง

เกียรติคุณให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ จำนวนสมาชิกภายในทีม มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล ทองวัน (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับระดับของการเป็นองค์กรนวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.7 ด้านทักษะการบริหาร ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทักษะการบริหาร โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ สามารถเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคล มองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ของงานในสถานศึกษา และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการศึกษาอบรม หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา อนันต์นารี, ภารดี อนันต์นารี, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และ ชารี มณีศรี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี

ความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ อุดมเวช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรที่บุคลากรครูเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่มุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ มีการพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มุ่งมั่นให้เก่งในทุกด้าน ไม่ว่าจะเก่งคิด เก่งทำ และเก่งในการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง บุคลากรครูมีการเปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการ ทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของกลุ่มหรือทีมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559, หน้า 43) ซึ่งในทำนองนี้ Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้ง Marquardt (1994) แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กร จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Marquardt นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือ ไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ อุดมเวช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม

เครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิวา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 มีการดำเนินการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุปถัมภ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านความรู้แห่งตน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความรู้แห่งตน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งยังเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจากการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน และมีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงานซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิวา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก มี ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์น้อย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา ราชภูรินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการพัฒนาทางความคิด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาทางความคิด โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถนำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งนำแนวคิดใหม่ ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนางานได้ดีขึ้น และมีสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rolzert (2001) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันการจัดการองค์การต่าง ๆ จะปรากฏหรือค่อย ๆ ไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลง การกระทำ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ประการแรก การเผชิญกับเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบที่สำคัญ คือการที่บุคลากรทุกคนสามารถที่จะแยกแยะ และการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ในเวลานั้น ๆ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านการมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา ราษฎร์นทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ระดับการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต รวมทั้งบุคลากรได้รับกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสถานศึกษามีการส่งเสริมความรัก ความห่วงใย และความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ อุดมเวช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทธพร ไหลไพบุลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง สภานูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนพานทองสภานูปถัมภ์ ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่าง เป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน มีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ในการการทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรใน ทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้ ด้านการเรียนรู้เป็น ทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ อุดมเวช (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรทิพา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง สภานุบาลมัทธมน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุบาลมัทธมน ด้านการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ทีม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 มีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยม ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการหาคำตอบของการพัฒนา และมีการบูรณาการความรู้ใหม่ และสามารถนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Griego (2000) ได้ศึกษาตัวทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่หวัง พบว่า ตัวที่ทำนายความองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 2 คู่ จาก 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การให้รางวัล และการจดจำ ได้พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .003 เท่า ๆ กัน การฝึกฝนและการให้การศึกษาจะอยู่ที่ระดับนัยสำคัญ .045 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์น้อย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือด้านกรมีแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้ความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ และความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างจริงจัง ตั้งแต่การกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการนำมาปฏิบัติในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีรูปแบบโครงสร้างแบบองค์กรรวม มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติการ มีการวางแผนที่

เป็นขั้นตอนและชัดเจน โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา ราชภูรินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สะกัณหะ หลีแอ (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับองค์กร แห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา วุฒิสภณ, ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาบริษัทไทยเมจิฟาร์มชีวิตคัลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ กับลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ ชัดเจน โดยมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถและงานที่ ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร มีการกำกับติดตามงาน แนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

1.1 ด้านโครงสร้าง สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถร่วมกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

1.2 ด้านกลยุทธ์ สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ชัดเจน เป็นการมองระยะยาวที่บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถรับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร และพร้อมที่จะดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนในส่วนของ การสร้างความรัก ความสามัคคี ให้เกิดกับบุคลากร เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.4 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ และอยู่ในส่วนขององค์ประกอบที่เหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.5 ด้านระบบการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งรายบุคคลและทุกฝ่าย เพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตอนแรก

1.6 ด้านค่านิยมร่วมองค์กร สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จ และชื่อเสียงเกียรติคุณให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านทักษะการบริหาร ผู้บริหารควรนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการศึกษาอบรม หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นภายในองค์กร

2. ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

2.2 ด้านการพัฒนาทางความคิด สถานศึกษาควรส่งเสริม ให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กร เกิดความรัก ความห่วงใย ความผูกพันซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นพลังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมี โอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน จนเกิดเป็นนวัตกรรมขององค์กร เพื่อนำองค์กรก้าวสู่ ความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับจากสังคม

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมี ความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัญหา และการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้าง ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ควรมีการศึกษารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ แสงโนราช. (2552). การศึกษาความเป็นสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนวัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุศล ทองวัน. (2553). ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อระดับการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงาน
พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วารสารบริหารธุรกิจ, 33(128), 34-46.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คมสัน ฅ รังสี. (2550). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนบ่อไร่
วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โหมยิต เสดะจิต. (2549). ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชาติรี ธรรมธรรต. (2551). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขา
เดียนมิตรภาพ 134. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลธิชา อนันต์นาวิ, ภารดี อนันต์นาวิ, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และชารี มณีศรี. (2555).
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลาดกระบัง เขต 3. วารสาร
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2), 73-88.
- ณรงค์ อุดมเวช. (2552). การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล
เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- บุญลดา คุณเวชกิจ. (2550). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2548). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณี
ข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- ประพนธ์ ผาสุกข์ยึด. (2547). การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพฯ: ไยใหม่
- ปรีชา วชรากัญ. (2550). *Engagement strategic in organization*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.pmat.or.th>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พะโยม ชินวงศ์ และศิริชัย ชินะตั้งกุล. (2556). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาเฉพาะความพิการ สำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย. *วารสารศิลปการ
ศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(2), 73-85
- พนัส หันนาคินทร์. (2548). การบริหารบุคลากรใน โรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เนติกุล
การพิมพ์.
- พรทิวา วันตา. (2553). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชิตา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท

- พรชิตา เมฆวาทต์. (2553). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา,
- พนัส หันนาคิน. (2548). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศิริ บุญอินทร์. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร ไหลไพบูลย์. (2554). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภามหาวิทยาลัย* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มกราพันธุ์ จุฑารสก. (2556). *การคิดอย่างเป็นระบบ: การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมมหาราชนก.
- มนตรี เข้มกลกร. (2546). *การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาการคิดเชิงระบบของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา*. ปริญญาโทการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). *เครื่องมือแก่นักบริหารสมัยใหม่*. เข้าถึงได้จาก www.cyberdol.cjb.net.html
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยาลัยราชพฤกษ์. (2552). *งานนโยบายและแผน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.rc.ac.th/courseofstudy.php>
- วีระชัย ดันดีวีระวิทยา. (2548). *คืบคั้นหาความเป็นเลิศ ประสบการณ์จากบริษัทอเมริกันชั้นนำของ โลก*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีรวิช มาณะศิริานนท์. (2549). *องค์การเรียนรู้ สู้องค์การอัจฉริยะ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริลักษณ์ เมืองสำราญ. (2557). *ปัจจัยในการบริหารงานในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sirilukmai.weebly.com.html>
- สนธิ ไสยคล้าย. (2556). *ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่*. *วารสารวิทยบริการ*, 24, 43-60

- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์บุ๊คเซนเตอร์.
- สมคิด ชุมนุมพร. (2549). *การศึกษาการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นจิต เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบ้นจิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเดช สาวันดี. (2553). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ขั้นพื้นฐานต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นจิต เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบ้นจิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สะกีน๊ะ หลีแอ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบ้นจิต, สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุจิรา วุฒิสถกณ, ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐวุฒิ โรจน์นิตฤตกุล. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาบริษัทไทยเมจิฟาร์มชีวิตคิด จำกัด*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(1), 258-265.
- สุธีรา ราชภูรินทร์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา*. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 4(2), 37-49.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาบ้นจิต เขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบ้นจิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวพร คำพา. (2554). *การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบ้นจิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 1*. *ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 1*.
- อศิราห์ สนธิประเสริฐ. (2556). *โครงสร้างองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.akirasontiprasert.wordpress.com>

- อัมพร ปัญญา. (2553). *การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*.
 ศูนย์นิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมพร ปัญญา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในวิทยาลัยราช
 พถกษ์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(2), 180-190.
- Anthony G. (1984). *Central problems in socials theory*. Barkeley: University of California
 Press.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*.
 New York: McGraw-Hill.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building competitive advantage* (4th ed.).
 Boston: Irwin.
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: The management of people at work* (4th ed.). New York:
 Macmillan.
- Blake, R., & Mouton, J. S. (1995). *The managerial grid*. Houston Texas: Gulf.
- Buchanan, H. B. (1974, December). Building organizational commitment: The socialization of
 managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Cronbach, L. J. (1990) . *Essentials of psychology testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Cunningham, W. G., & Cordeiro, D. A. (2000). *Educational administration: A problem based
 approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler, G. Y. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21 st ed. century*.
 New Jersey: Prentice-Hall.
- Ellinger, D. A, Yang, B., & Ellinger, E. A. (2000). *Is the learning organization for real?
 Examining the impacts of the dimensions of the leaning organization on
 organizational performance*. Retrieved from
<http://www.edst.educ.ubc.ca/aerc/2000/ellingeraetal1-final.pdf>
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). Singapore: Singapore National Printers.
- Ford, D. F. (1997). Toward a learning organization guidelines of Bureaucracies. *Dissertation
 Abstract International*, 24, 23134-A.
- Garvin, D. A. (1993, July-August). Building a learning organization. *Harvard Business Review*,
 71, 78-91.

- Gerloff, E. A. (1985). *Organizational theory and design: A strategic approach for management*. New York: McGraw-Hill.
- Hicks, G. (1972). *The management of organization: A systems and human resources approach*. (12th ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Karsten, S., Voncken, E., & Voorthuis, M. (2000). Dutch primary schools and the concept of the learning organization, *The organizational learning*, 7(3), 145-155.
- Kim, D. M. (1993, Fall). The link between individual and organization learning. *Sloan Management Review*. 43.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Malcolm, C. (1982). Putting into practice: Promoting independent learning in traditional institution. In D. Boud (Ed.), *Developing student autonomy in learning*. New York: Nicols Publishing.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynold, A. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- Moilanen, R. (2001, January-March). Diagnostic tools for learning organizations. *The Learning Organization*, 8(1), 63-85.
- Mullins, L. J. (1985). *Management and organization behavior*. London: Pitman.
- Owens, G. (2003). *Organizational behavior in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Peter, T. J., & Waterman, R. H. (1977). *In search of excellence: Lessons from America's best-rum companies*. New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and application* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Rowder, R. W. (2001). *The learning organization and strategic change*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline. The art practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Slater, S., & Narver, J. (1995). Market orientation and the learning organization. *Journal of Marketing*, 59(3), 63-74.

Yang, B., & Ellinger, A. E. (2000). *Is the learning organization for real? examining the impacts of the dimensions of the learning organization on organizational performance*. Vancouver: University of British Columbia.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.253

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวประกาย เขียวพันธ์ รหัส 58990050

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมใน
การทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1

โดยมี **ดร.สถาพร พุทธิพิบูล** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.254

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวประกาย เขียวพันธ์ รหัส 58990050

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมใน
การทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1

โดยมี **ดร.สถาพร พุฒตติกุล** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.255

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

8 มีนาคม พ.ศ. 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวประกาย เขียวพันธ์ รหัส 58990050

งานนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมใน
การทำงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1

โดยมี **ดร.สถาพร พงษ์พิบูล** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ต่อไป แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ต่อปัจจัยเชิงบริหาร
สถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

นางสาวประกาย เขียวพันธ์

นิติติปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยเชิงบริหาร
สถานศึกษา ตามความเป็นจริง

ระดับการประเมิน 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ลำดับ	ปัจจัยเชิงบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0. ด้านโครงสร้าง						
0.1	สถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างข้อที่ 0 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้าน โครงสร้าง
จากการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษาของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ต่อปัจจัยเชิงบริหาร
สถานศึกษา

ลำดับ	ปัจจัยเชิงบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์กร						
1	สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ					
3	บุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งงานกันทำตามโครงสร้างได้เป็นอย่างดี					
4	บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
5	ผู้บริหารมีการกำกับติดตามงาน และแนะนำเพื่อการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านกลยุทธ์						
6	สถานศึกษามีแผนหรือกรอบวิธีการดำเนินงานตามกลยุทธ์และวัตถุประสงค์					
7	สถานศึกษามีวิถีทางหรือข้อกำหนดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
8	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์หรือทิศทางขององค์กรในอนาคตเป็นการมองระยะยาว					
9	สถานศึกษามีการกำหนดภารกิจให้ครอบคลุมงานที่องค์กรต้องทำเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					
10	สถานศึกษามีการตั้งเป้าหมายหรือจุดหมายที่ต้องการอย่างชัดเจน โดยการใช้กลยุทธ์ระบบสารสนเทศ					

ลำดับ	ปัจจัยเชิงบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลากร						
11	สถานศึกษาคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
12	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ และมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาตนเอง และสายงานที่รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานร่วมกัน หรือ ทำกิจกรรมอันใดอันหนึ่งให้หน่วยงานจนเกิดผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ					
15	สถานศึกษาสร้างความรัก ความสามัคคี ให้เกิดกับบุคลากร เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น					
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ						
16	ผู้บริหารพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต					
17	ผู้บริหารมีการจัดระเบียบหรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ ระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม					
18	ผู้บริหารมีหน้าที่ในการใช้ความสามารถชักจูง หรือหว่านล้อม ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้					
19	ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้ทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
20	ผู้บริหารได้กำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ลำดับ	ปัจจัยเชิงบริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านระบบการบริหารจัดการ						
21	สถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร					
22	ผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
24	สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดความสำเร็จของ งาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก					
25	ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณา ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านค่านิยมร่วมองค์กร						
26	สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน เกิดความร่วมมือและ เกิดพลังขององค์กร					
27	สถานศึกษามีการกำหนดข้อตกลงขององค์กรร่วมกัน และ พร้อมจะปฏิบัติตาม					
28	บุคลากรทุกฝ่ายมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้วย ความตั้งใจและเต็มใจ					
29	สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและ เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร					
30	บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความมุ่งมั่นในอันที่จะสร้างความสำเร็จและ เชื่อเสียงเกียรติคุณให้กับองค์กร					
ด้านทักษะการบริหาร						
31	ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ					
32	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้โดยใช้ทรัพยากร บุคคล					

ลำดับ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32	ผู้บริหารสามารถดำเนินงานตามภารกิจได้โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ					
33	ผู้บริหารสามารถเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและเหตุผลในการกระทำของบุคคล					
34	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ของงานในสถานศึกษา					
35	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการศึกษาอบรม หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ลำดับ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความรอบรู้แห่งตน						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
4	บุคลากรมีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจากการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน					
5	บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงาน					
ด้านการพัฒนาทางความคิด						
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้					

ลำดับ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
8	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
9	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนางานได้ดีขึ้น					
10	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา					
ด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์						
11	บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
12	สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
13	สถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต					
14	บุคลากรได้รับกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
15	สถานศึกษาส่งเสริมความรัก ความห่วงใย และความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรของสถานศึกษา					
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม						
16	บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน					
17	บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน					
18	บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
19	การทำงานเป็นทีม ทำให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					

ลำดับ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ						
21	บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม					
22	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ					
23	บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยม ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
24	บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการหาคำตอบของการพัฒนางาน					
25	บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ					

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 17 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า <i>IOC</i>	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้						

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
เชิงบริหารของสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.65	13	.67	25	.64
2	.67	14	.70	26	.65
3	.67	15	.70	27	.74
4	.62	16	.65	28	.64
5	.67	17	.66	29	.65
6	.66	18	.65	30	.64
7	.65	19	.66	31	.65
8	.74	20	.62	32	.74
9	.65	21	.66	33	.64
10	.64	22	.64	34	.66
11	.64	23	.65	35	.74
12	.64	24	.65		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .90

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.64	14	.66
2	.67	15	.65
3	.66	16	.76
4	.62	17	.72
5	.66	18	.62
6	.70	19	.65
7	.65	20	.67
8	.67	21	.74
9	.66	22	.67
10	.62	23	.70
11	.67	24	.63
12	.74	25	.76
13	.65		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .91