

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

An Analysis of Factors Affecting Basic Education Institutions Becoming Learning Organizations

จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และวิเคราะห์ เพื่อหาชุดปัจจัยที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากรคือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 31,821 แห่ง และสถานศึกษาที่ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 581 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 32,402 แห่ง สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วนได้สถานศึกษา 618 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการการถดถอยทางพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบุคลากร โดยภาพรวมทุกตัวบ่งชี้มี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก, ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน, ปัจจัยทุกตัวเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากและมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ยกเว้นบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลาง, ตัวแปรสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การระบบเทคโนโลยีภายในองค์กร และโครงสร้างองค์การ

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

^{*} ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2551

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ เพชรชื่น

Abstract

These research aims to analyze factors affecting basic education institutions “becoming learning organizations.” A sample of 618 teachers from schools was drawn from the population consisting of 31,821 basic education schools under the Ministry of Education and 581 schools under the Ministry of Interior. Questionnaires constructed by the researcher were used to collect data. Statistical techniques used to analyze data were arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, Pearson’s Product Moment Coefficients’, and multiple regression. Findings shows that sample groups have high opinions on all the learning organizational factors. Teachers and executives have different opinions toward the concept of “being the learning organizations” of the schools. Regarding the learning organizational factors, they received high opinions and they are found related at high level of being the indicators toward “being the learning organization,” except the environmental factor of the schools which shows the relation at medium level. The best variables which can forecast the “being learning organization” of schools include leadership, organizational culture, technological system, and organizational structure.

Keywords : Learning organization.

ความนำ

ประเทศไทยรับแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในภาครัฐกิจและภาคเอกชนเป็นอันดับแรก ๆ เห็นได้จากการที่องค์การเอกชนและภาครัฐนำแนวคิดนี้มาพัฒนาองค์การให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้แก่ บริษัทเครือซีเมนต์ไทย ธนาคารไทยพาณิชย์และในภาคราชการได้นำแนวคิดมาปฏิรูประบบราชการ ให้เป็นระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (มาลีธรรมศิริ (2543, บทคัดย่อ) ปรัชญา เวสารัชช (2539, หน้า 40-41) กล่าวถึง ระบบราชการที่พึงประสงค์ว่าต้องมีลักษณะอย่างน้อย 5 ประการคือ เป็นระบบมีวิสัยทัศน์เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยืดหยุ่นและปรับตัวได้เน้นผลจากการทำงาน และมีลักษณะเสริมแรงบุคลากรนอกจากนี้ยังกล่าวถึงระบบราชการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับรู้รับทราบข้อมูล สถานการณ์ และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงานของตนเองได้ ต้องเป็นองค์การพลวัตทันสมัย และมีความพร้อมในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ องค์การที่จะมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลาสามารถรวบรวมวิเคราะห์กลั่นกรอง และมีความสามารถในการตัดสินใจสูง

การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การไทยมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีความเป็นไปได้สูงในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ซึ่ง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์(2545) กล่าวว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญ และกลไกที่สำคัญมากประการหนึ่ง จะช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่ เป็นพลังในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา สาเหตุที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากสถานศึกษายังไม่พัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรเริ่มต้นที่ สถานศึกษาต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัด และขนาดที่แตกต่างกัน
3. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัด และขนาดที่แตกต่างกัน
4. การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน
5. การวิเคราะห์เพื่อหาชุดปัจจัยที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 31,821 โรงเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยจำนวน 581 โรงเรียน วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วน (stratified random sampling) ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น รวม 395 โรงเรียน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและจากสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ได้ 223 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlations analysis) และสมการการถดถอยทางพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับจำนวน 3 ด้าน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกันใช้สถิติความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด และขนาดที่แตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่า t (t-test)

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้การ

วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlations analysis) ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อหาชุดของปัจจัยที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple regression analysis)

5. เกณฑ์ในการตัดสินผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสังกัด และขนาดที่แตกต่างกันโดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\frac{\text{ระดับช่วง} - \text{ค่าคะแนน}}{\text{สูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}$$

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยและขนาดที่แตกต่างกัน ได้แก่ โรงเรียน ขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ด้านคุณลักษณะของบุคลากรโดยภาพรวมทุกตัวบ่งชี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่า โดยภาพรวมทุกตัวบ่งชี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบข้อคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่มีขนาดที่แตกต่างกัน พบว่า (1) ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$)

2.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลางมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$)

2.2 เปรียบเทียบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$)

2.3 เปรียบเทียบภาพรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวง

มหาดไทย พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$)

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

ภาพรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ปัจจัยทุกตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามสังกัดที่แตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมของทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.770$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยเรียงจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เพื่อหาชุดปัจจัยที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

5.1 วิเคราะห์หาชุดปัจจัยที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งสองสังกัด พบว่า อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และตัวคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ และ

โครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 4 ตัวแปรเท่ากับ 0.790 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.291 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่ ปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 62.40

5.2 วิเคราะห์ภาพรวมหาชุดปัจจัยที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า อำนาจพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ และตัวคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ใช้พยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การระบบเทคโนโลยีภายในองค์การและโครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมทั้ง 4 ตัวแปร เท่ากับ 0.789 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.288 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ ร้อยละ 62.30

การอภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านคุณลักษณะบุคลากร การบริหารเชิงกลยุทธ์และการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังนี้ได้ด้านคุณลักษณะบุคลากร: การคิด

เป็นระบบมีรูปแบบวิธีคิด มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการเรียนรู้เป็นทีม และมีทักษะการใช้เทคโนโลยี ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์: การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์การกำหนดทิศทางองค์การ กำหนดกลยุทธ์ นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การควบคุมกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง: การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์องค์ความรู้ การถ่ายโอนและเผยแพร่องค์ความรู้ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกับ Senge (1990, pp. 139-269) ที่กล่าวว่าถึง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวบุคคลไปจนถึงตัวองค์การต้องมีเป้าหมายและมีระบบงาน ในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยมีการส่งเสริม และการยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐาน วินัย 5 ประการ (five disciplines) ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีรูปแบบวิธีการคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และมีความคิดเชิงระบบและคล้ายกับ Marquardt (2002, p.23) ที่ได้เสนอตัวแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแบบ The Systems-Organization Model ซึ่งประกอบด้วย ระบบย่อย 5 ระบบภายในองค์การที่สัมพันธ์กันคือ (1) การเรียนรู้ในระบบย่อยนี้จะแสดงให้เห็นว่าบุคคลในองค์การต้องมีทักษะการคิดเป็นระบบมีรูปแบบวิธีคิดมีการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ มีการการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ (2) องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ การมีวิสัยทัศน์ขององค์การ มีวัฒนธรรมองค์การที่สร้างสรรค์ มีโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อนใช้กลยุทธ์ในการวางแผนดำเนินการ (3) คน บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ความรู้ เน้นการจัดการความรู้ภายในองค์การอย่างเป็นระบบ (5) เทคโนโลยีใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ การเสริมพลังอำนาจของบุคลากร และระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990, pp. 139-269) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การใดจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ภาวะผู้นำการบริหารองค์การยุคใหม่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เกิดภาวะผู้นำทุกระดับเพื่อเป็นผู้ออกแบบกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลภายในองค์การสามารถเป็นผู้สอนให้ความรู้ เป็นผู้ช่วยเหลือในการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างทีมการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้น และมีความคิดเชิงระบบในการทำงานเข้าใจภาพรวมของการปฏิบัติงานสามารถคิดเชื่อมโยงงานทั่วทั้งองค์การได้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ Hoy & Miskel (1982, pp. 185-186) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียน มีผลทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศขององค์การเป็นคุณลักษณะภายในองค์การ คล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้นบรรยากาศโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียนในความเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนสภาพ (transformation) และบรรยากาศที่เป็นผลลัพธ์ของกลไกจากปัจจัยแบบการแลกเปลี่ยน (transaction) บรรยากาศองค์การเป็นผลลัพธ์ด้านปัจจัยการแลกเปลี่ยนที่มีความสำคัญต่อจิตวิทยาของสมาชิกในองค์การ ประเด็นนี้สัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานด้านการจัดการ ซึ่งเป็นการส่งเสริม

ผลกระทบต่อโครงสร้าง ตลอดจนบทบาทความรับผิดชอบ และผลกระทบต่อระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม วัฒนธรรม องค์การจะสนับสนุนผลกระทบต่อการทำงานด้านการจัดการที่ทำให้สมาชิกมีเจตคติในการอุทิศตนต่อ องค์การและต่อการสร้างมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของ องค์การ ดังนั้นการจัดบรรยากาศองค์การให้มีบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศ ความสามัคคี ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรม สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สภาพ อาคาร สถานที่ที่มีความสวยงามเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศสถานศึกษามีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt (1996, p. 70) กล่าวว่า ในองค์การแห่ง การเรียนรู้มีการส่งเสริมเรื่องบรรยากาศอย่างกว้างขวาง บรรยากาศการเรียนรู้เป็นการสื่อสารระบบเปิด และการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน บรรยากาศ การเรียนรู้แบบนี้เป็นแบบไม่เป็นทางการ และเป็นการมี ปฏิสัมพันธ์รายบุคคล และเป็นการแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและสังกัดองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็กและ ขนาดใหญ่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Kemple (2003) ได้วิจัยเรื่อง ขอบเขตที่ครูและผู้บริหารควรรับรู้ในโรงเรียน มัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า มุมมองระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในขอบเขตความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมในรัฐมิชิแกน มีความแตกต่างกัน ทฤษฎาการบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ ทรงคุณค่าของสถานศึกษาคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่ง การเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ทักษะ ความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่ ๆ แก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับ หลักการของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ ในโรงเรียน (school-based professional development) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์(2552) ได้สรุปบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้าน การพัฒนาองค์การของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้การทำให้บุคลากรและ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็น เข้าใจ มีความคิดเห็นที่ตรงกัน และยอมรับ ต่อภาพของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเป็นองค์ การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ยกเว้น บรรยากาศองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางโดยเรียงลำดับความ สัมพันธ์ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่มีค่าสูง ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การวัฒนธรรม องค์การระบบเทคโนโลยีภายในองค์การการเสริมสร้าง พลังอำนาจของบุคลากรและบรรยากาศองค์การ ในขณะที่ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เรียงลำดับความสัมพันธ์ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่มีค่าสูง ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ และบรรยากาศองค์การ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมเรียงลำดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การระบบเทคโนโลยีภายในองค์การการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร และบรรยากาศองค์การ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำคือ หัวใจสำคัญ สำหรับวัฒนธรรมองค์การที่เน้นองค์ความรู้ เป็นกุญแจสำคัญขององค์การที่จะสามารถใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์องค์ความรู้ของตนได้อย่างคุ้มค่า ดังที่ Peter Senge (1998) ได้กล่าวว่าในองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น บทบาทหน้าที่ของผู้นำจะแตกต่างอย่างมากจากการเป็นคนมีความสามารถพิเศษในการตัดสินใจ ผู้นำต้องเป็นผู้ออกแบบ (designer) เป็นครูผู้สอน (teacher) และผู้ให้บริการ (steward) สรุปได้ว่า ผู้นำในองค์การแห่งการเรียนรู้จะรับผิดชอบในการสร้างองค์การที่ทุก ๆ คนต่างก็ทำการพัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตของทุก ๆ คน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น มีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ส่วนโครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยที่รองลงมา การจัดโครงสร้างองค์การจะช่วยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ ช่วยในการประสานหน้าที่ต่าง ๆ โดยการกำหนดขอบเขตและจัดกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันให้อยู่ในแผนกเดียวกัน ช่วยลดการทำงานซ้ำซ้อน ตลอดจนสามารถลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานได้ DeSimone and Harris

(2000, p. 600) ได้อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องจัดโครงสร้างให้มีการแบ่งอาณาเขตของช่วงชั้นการบังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันทุกระดับให้ทีมบริหารงานตนเองและมีการติดต่อระหว่างสายงาน Daft (1999, p. 211) กล่าวสนับสนุนว่าโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้มีการบังคับบัญชาแบบแนวราบหรือแนวนอนมากกว่าแนวตั้งเสริมอำนาจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและสร้างสรรค์ สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547, หน้า 56) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะและตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ เป็นโครงสร้างที่มีลักษณะแบนราบ มีช่วงชั้นบังคับบัญชาน้อย มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายในและนอกสถานศึกษาอย่างสะดวกและมีการกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย จำเริญจิตรหลัง (2550, หน้า 70) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างขององค์การมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้การจัดโครงสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ มีความยืดหยุ่น มีบรรยากาศที่เปิดเผย มีความคล่องตัวก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากแนวคิดดังกล่าว โครงสร้างองค์การที่มีความคล่องตัวไม่ซับซ้อน ยืดหยุ่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า สอดคล้องกับ Schein (Kaiser, 2000, p. 84) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากวัฒนธรรมที่พัฒนาองค์การแบบทางราชการ สมาชิกในองค์การมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนในอนาคตวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ข้อผูกมัดและสติปัญญา เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในลักษณะของการปฏิบัติงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภาระงาน

ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบหนึ่งของการร่วมแสดงความคิด ค่านิยม และสมมติฐานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของพฤติกรรมรายบุคคลพฤติกรรมกลุ่มที่ได้รับยอมรับ และได้รับรางวัล หรือถูกลดโทษ โดยสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายในสถานศึกษามีความรัก สามัคคี ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในระดับที่เหมาะสมมาก

นอกจากนี้ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและบุคลากรได้แก่การทำให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพพลังอำนาจในการเพียรทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยความพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญมีน้ำใจในการทำงาน สร้างความเจริญวัฒนาให้กับบุคคลและองค์การ (สมชาย บุญศิริเกษ, 2545, หน้า 33)บรรยาภาสององค์การ พบว่า บรรยาภาสองของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ Hoy and Miskel (1982, pp. 185-186) กล่าวว่า บรรยาภาสองโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลในโรงเรียนมีผลทำให้โรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน บรรยาภาสองขององค์การเป็นคุณลักษณะภายในองค์การคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน ดังนั้นบรรยาภาสองโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนบุคลิกภาพของโรงเรียน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เพื่อหาชุดปัจจัยที่สามารถ

ทำนายหรือพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสังกัดและขนาดที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การระบบเทคโนโลยีภายในองค์การ และโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับ Kaiser (2000) ได้ศึกษาเรื่อง แบบแผนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ Peter Senge (1998) ได้กล่าวว่า ในองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นบทบาทหน้าที่ของผู้นำจะแตกต่างอย่างมากจากการที่เป็นคนมีความสามารถพิเศษในการตัดสินใจ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ออกแบบ (designer) ครูผู้สอน (teacher) และผู้ให้บริการ (steward) สรุปได้ว่า ผู้นำในองค์การแห่งการเรียนรู้จะรับผิดชอบในการสร้างองค์การที่ทุก ๆ คนต่างก็ทำการพัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตของทุก ๆ คน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น มีการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับ เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม (2548) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก และวัฒนธรรมองค์การในด้านความหลากหลาย คุณภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การและความเอาใจใส่ดูแล สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองโดยให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ โครงสร้าง มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับบุคลากร มีความยืดหยุ่น และคล่องตัว

ในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรครู
สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน การมี
ส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม สามารถใช้เทคโนโลยีในการ
จัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้และการมีภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรครูและนักเรียนในทุกระดับ

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมวัฒนธรรม
องค์การด้านการทำงานเป็นทีม สร้างนวัตกรรมจัดการ

การเรียนการสอน การปรับโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความ
คล่องตัวในการปฏิบัติงาน สนับสนุนงบประมาณพัฒนา
ระบบเทคโนโลยีและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของบุคลากรครูและนักเรียนทุกระดับ

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาที่
ต่างขนาดกัน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก)
ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). ปัจจัยการจัดการความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 17(2), (ก.ค.-ธ.ค. 2549), หน้า 200-219.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2539). *ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต: ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัย
เพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). *การพัฒนาแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. วิทยานิพนธ์
ดุขฎิบัณฑิตสาขาอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*
ในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ลิงค์.
- สมชาย บุญศิริเกส. (2545). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต*
การศึกษา 8. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice* . New York: The Drydren Press.
- DeSimone, R. L., Werner, J. M. & Harris, D. M. (2000). *Human resource development* (3 rd. ed.).
Orlando: Harcourt College.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration: Theory, research, and practice*.
(4th ed.). New York: Random House.
- Kaiser, S. M. (2001, January). Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational
learning. *Dissertation Abstract International*, 61(7), 2553-A. (UMI No. 9979267)
- Kemple, N. Z. (2003). Finding your voice through poetry and psychotherapy. *Journal of poetry Therapy*,
16(4), 248-252.

- Senge, P. (1998). *The practice of innovation. leader to leader 9*. Retrieved from <http://pdf.org/leaderbooks/121/summer98/senge.html>.
- Ardura, J., Andres, J., Aldana, J., and Revilla, M. A. (1995). Development of sleep-wakefulness Rhythm in premature babies. *Acta Paediatrica*, (84), 484-489.
- Berger, L. R. and Schaefer, Ar. (1982). The premature infant goes home: Guidelines for primary care. *American Journal of Development Child*, 139: 200-203.
- Davies, D. (1984). *Management of the preterm dysmature infant during the first week of midwives Chronic and Nursing Note*. 97 (September 1984), 285-286.
- Gnnaro, S., York, R., and Brooten, D. (1990). Anxiety and depression in mothers of low birth weight and very low birth weight infants. *Birth* (13), 97-109.
- Gorski, P. A. (1988). *Fostering family development after preterm hospitalization*. In R. A. Ballard (Ed.), *Pediatric care of the ICN graduate* (pp.27-32). Philadelphia: W. B. Saunders.
- Harison, H. (1983). *The premature baby book*. New York: St. Martin's Press.
- Ladden, M. (1990). The impact of preform birth on family and society Part II: Transition of home. *Pediatric Nursing*, 16(6), 620-622.