

ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

Leadership, Knowledge Management, and Organizational Culture
Affecting Learning Organization of Basic Educational School
in Phichit Primary Educational Service Area Office

วัชรศักดิ์ นุกูล^{1*} สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ² และวินัย รังสินันท์²

Wacharasak Nukool^{1*}, Suntisak Klongsutjai², and Winai Rungsinan²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดพิจิตร 311 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 5,783 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา รวมจำนวน 777 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดพิจิตร จำนวน 156 แห่ง คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีโดยใช้วิธี (One sample t-test) และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน 10 ปัจจัย เรียงตามลำดับคือ (1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ (2) การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (3) ภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (4) วัฒนธรรมองค์การ ด้านตัวประสานองค์การ (5) วัฒนธรรมองค์การ ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (6) การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ (7) วัฒนธรรมองค์การ ด้าน

¹ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

* Corresponding author; email: nugool_@hotmail.co.th

ผู้นำองค์กร (8) การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ (9) ภาวะผู้นำ ด้านการสร้าง
 บารมี และ (10) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การ ซึ่งทั้งหมดสามารถอธิบายความผัน
 แปรของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด
 พิจิตร โดยรวมได้ร้อยละ 84.9 ($R^2 = .849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of the research were to study 1) the levels of leadership of the educational administrators, knowledge management, organizational culture and learning organization of basic educational schools in Phichit primary educational service area office, 2) to study the factors affecting learning organization of basic educational schools in Phichit primary educational service area office. The populations were educational administrators, teachers and school committees total amount 5,783. The samples were educational administrators, teachers and school committees total amount 777. By using simple random sampling, schools were sampling units. The instruments were 5 rating scales questionnaires. The statistics were means, standard deviations, t-test and multiple regressions with stepwise method. The research results found that; 1) The levels of leadership of the educational administrators, knowledge management, organizational culture and learning organization of basic educational schools in Phichit primary educational service area office were high level. 2) There were ten factors affecting learning organization. (1) The factors of organizational culture; Strategic, (2) the factors of knowledge management; Transfer and Dissemination, (3) the factors of Leadership; Intellectual Stimulation, (4) the factors of organizational culture; Organization Glue, (5) the factors of organizational culture; Criteria of Success, (6) the factors of knowledge management; Storage, (7) the factors of organizational culture; Organizational Leadership, (8) the factors of knowledge management; Analysis and Data Mining, (9) the factors of Leadership; Idealized Influence or Charisma Leadership, (10) the factors of organizational culture; Dominant Characteristics. All factors could explain variance of learning organization total 84.90% with statistically significant at level .01

Keywords: Leadership, Knowledge Management, Organizational Culture, Learning Organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการ
 รับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ต้องได้รับการ
 สนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นด้วย การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ

หรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต มาตรา 80(3) ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) เป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีแนวนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคน ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ พัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลของการศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ได้กล่าวถึง ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สำนักงาน ก.พ.ร. ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ปัญหาด้านการศึกษา เป็นปัญหาสำคัญตั้งแต่อดีตต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน ได้มีการปฏิรูปการศึกษามาแล้วเป็นระยะๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ โดยมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษารอบแรกใน พ.ศ. 2542-2551 แต่ผลของการปฏิรูปนั้นพบว่า ระบบการศึกษาของไทยยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามที่ตั้งไว้และปัจจุบันอยู่ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษารอบสองหรือที่เรียกว่า “การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561” ซึ่งดำเนินการไปแล้วกว่า 5 ปี แต่ปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวม

อาจกล่าวได้ว่า ยังเป็นปัญหาอยู่โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษาของไทยโดยรวมอาจกล่าวได้ว่ายังเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียน ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ จากการศึกษาแนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษาข้อมูล เอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีหลายเรื่องที่ยังเป็นปัญหาอยู่จนถึงปัจจุบันโดยปัญหาที่สำคัญๆ ได้แก่ ปัญหาการเรียนรู้ คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนตกต่ำโดยเฉพาะกรณีที่ได้แต่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล ปัญหากระบวนการบริหารจัดการ เช่น โครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศ แม้จะมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแล้วก็ตามแต่หน่วยที่นำไปปฏิบัติยังไม่มีความเป็นอิสระและคล่องแคล่วในการบริหารงานและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลเท่าที่ควร (ราชกิจจานุเบกษา, 2546)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลโรงเรียน เช่น ในงานวิจัยของปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) พบว่าปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านความคิดเชิงระบบ สามารถพยากรณ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และในงานวิจัยของ ณรงค์ อยู่ปาน (2559) ยังพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีหลายประการ เช่น ในงานวิจัยของ ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร 2) การคิดอย่างเป็นระบบ 3) กลยุทธ์ขององค์กร 4) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การทำงานเป็นทีม 7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 8) การสร้างบรรยากาศในองค์กร และ 9) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ และในงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยการปฏิบัติของครูและทีมงาน 3) ปัจจัยการตั้งใจ 4) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน 5) ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และ 6) ปัจจัยการพัฒนาครูและทีมงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พร้อมทั้งหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้และวัฒนธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำ (Leadership) ตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ตามแนวคิดของ Marquardt (2011) จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ (Acquisition) 2) ด้านการสร้างความรู้ (Creation) 3) ด้านการจัดเก็บความรู้ (Storage) 4) ด้านการวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data Mining) 5) ด้านการถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) และ 6) ด้านการประยุกต์ใช้และการทำข้อมูลให้ถูกต้อง (Application and Validity) แต่การวิจัยในครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแนะนำให้ออกแบบเครื่องมือและศึกษากระบวนการจัดการความรู้เพียงห้าด้าน

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ตามแนวคิด ของ Cameron & Quinn (2006) ตามกรอบการแข่งขันค่านิยม (Competing Values Framework: CVF) ของวัฒนธรรม 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล (Clan Culture) 2) วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน (Adhocracy Culture) 3) วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) และ 4) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) โดยใช้เครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Assessment Instrument: OCAI) ซึ่ง Cameron & Quinn (2006) ได้สร้างเครื่องมือในการประเมินวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิด ตามกรอบการแข่งขันค่านิยม (CVF) ของวัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภท ได้จำนวน 6 ด้าน (Six Dimensions of Organizational Culture) คือ 1) ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การ (Dominant Characteristics) 2) ด้านผู้นำองค์การ (Organizational Leadership) 3) ด้านการจัดการบุคลากร (Management of Employees) 4) ด้านตัว

ประสานองค์การ (Organization Glue) 5) ด้านยุทธวิธีที่ใช้ (Strategic Emphases) และ 6) ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of Success)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ Marquardt (2011) ตามตัวแบบระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquardt's System Learning Organizational Model) จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน (Learning System) 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization System) 3) ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล (People System) 4) ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge System) และ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (Technology System)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา จากสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร 311 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 5,783 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา จากสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร 156 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 777 คน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 โดยใช้สูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 374 คน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 800 คน เพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม โดยการจับสลากรายชื่อโรงเรียนที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกเพื่อแจกแบบสอบถาม จากสถานศึกษา 311 แห่ง มาจำนวน 160 แห่ง แจกแบบสอบถามให้โรงเรียน 5 ชุด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 กลุ่ม ได้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยกลุ่มแรก เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ทำหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มครูผู้สอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โรงเรียนละ 3 คน และกลุ่มที่สาม ได้แก่ กรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โรงเรียนละ 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 5 คน ใช้แบบสอบถามโรงเรียนละ 5 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด รวมจำนวนทั้งสิ้น 777 คน จากสถานศึกษา 156 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.13

ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดการความรู้ และ 3) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

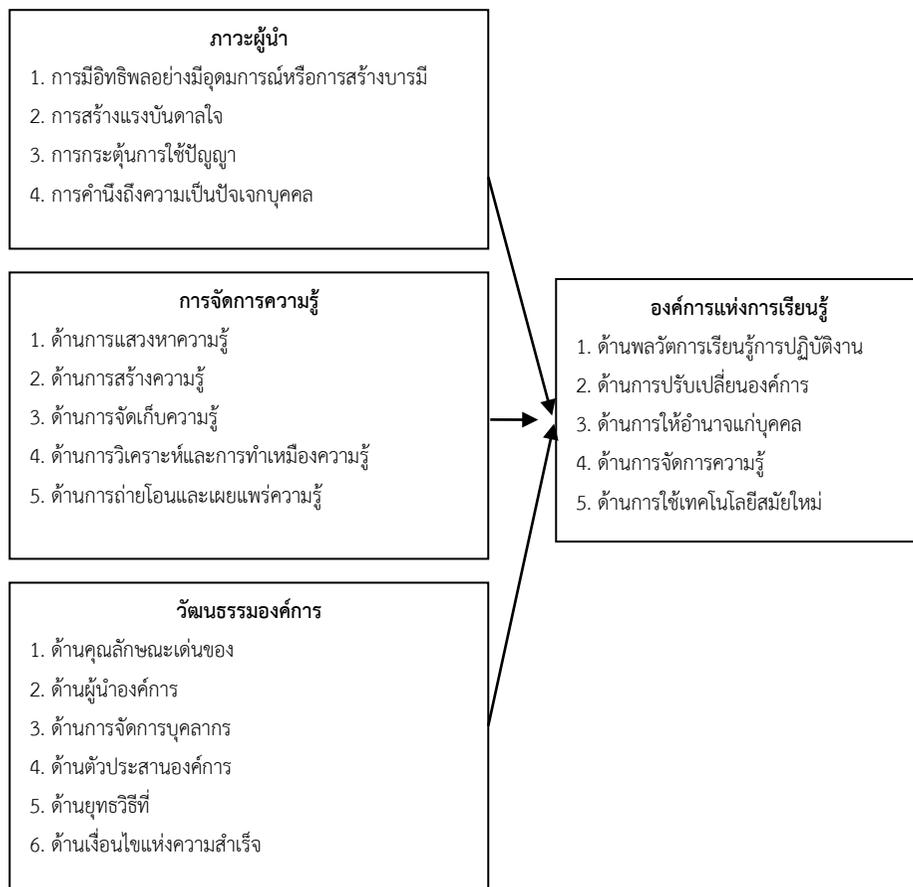
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม- ธันวาคม 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 122 ข้อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 122 ข้อ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แล้วนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Indexes of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่า IOC ของแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่

ไม่ได้ถูกคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าแต่ละปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) อยู่ระหว่าง 0.84-0.96 จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (สัมฤทธิ์ กลางเพ็ง, 2554) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงระดับน้อยที่สุด และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้และวัฒนธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธี One sample t-test ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 และวิเคราะห์ปัจจัยของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 คือ ปัจจัยของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การ อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

ตัวแปร	\bar{x} (ระดับ)	S.D.	t	Sig.
1. ภาวะผู้นำ	4.20 (มาก)	0.67	29.09**	.000
2. การจัดการความรู้	3.82 (มาก)	0.68	13.14**	.000
3. วัฒนธรรมองค์การ	3.96 (มาก)	0.64	20.30**	.000
4. องค์การแห่งการเรียนรู้	4.01 (มาก)	0.61	23.40**	.000

** $p < .01$

สรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\bar{x} = 4.20$, S.D.=0.67) การจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D.=0.68) วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D.=0.64) และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.61) โดยทุกด้านเมื่อเทียบกับเกณฑ์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวม

ปัจจัย	b	S.E.	Beta (β)	t	Sig.
1. วัฒนธรรมองค์กร	.533	.029	.578	18.984**	.000
2. การจัดการความรู้	.216	.024	.239	8.857**	.000
3. ภาวะผู้นำ	.140	.021	.155	6.702**	.000

Constant(β_0)=0.405, R=.917, R square=.842, Adjusted R square=.841, F=1368.081**

** $p < .01$

จากผลการวิจัยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.405 + 0.533x_1 + 0.216x_2 + 0.140x_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.578x_1 + 0.239x_2 + 0.155x_3$$

สรุปได้ว่า โดยภาพรวม ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยรวมได้ร้อยละ 84.2 ($R^2 = .842$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

ปัจจัย	B	S.E.	Beta (β)	t	Sig.
1. วัฒนธรรมองค์กร ด้านยุทธวิธีที่ใช้	.120	.026	.139	4.573**	.000
2. การจัดการความรู้ ด้านการถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้	.105	.024	.126	4.387**	.000
3. ภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.083	.028	.096	2.963**	.003
4. วัฒนธรรมองค์กร ด้านตัวประสานองค์กร	.142	.023	.168	6.080**	.000
5. วัฒนธรรมองค์กร ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	.137	.023	.155	5.839**	.000
6. การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้	.066	.021	.082	3.129**	.002
7. วัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้นำองค์กร	.058	.022	.074	2.631**	.009
8. การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และการทำเหมือง ความรู้	.067	.022	.082	2.998**	.003
9. ภาวะผู้นำ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการ สร้างบารมี	.069	.024	.082	2.803**	.005
10. วัฒนธรรมองค์กร ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร	.058	.023	.069	2.529*	.012

Constant(β_0)=0.411, R=.921, R square=.849, Adjusted R square=.847, F=430.250**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากผลการวิจัยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.411 + 0.120x_1 + 0.105x_2 + 0.083x_3 + 0.142x_4 + 0.137x_5 + 0.066x_6 + 0.058x_7 \\ + 0.067x_8 + 0.069x_9 + 0.058x_{10}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.139x_1 + 0.126x_2 + 0.096x_3 + 0.168x_4 + 0.155x_5 + 0.082x_6 + 0.074x_7 + 0.082x_8 \\ + 0.082x_9 + 0.069x_{10}$$

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรมี จำนวน 10 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมองค์การ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ การจัดการความรู้ ด้าน การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ ภาวะผู้นำ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา วัฒนธรรมองค์การ ด้านตัว ประสานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ การจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บความรู้ วัฒนธรรมองค์การ ด้านผู้นำองค์การ การจัดการความรู้ ด้านการวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบารมี และวัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยรวมได้ ร้อยละ 84.9 ($R^2 = .849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการความรู้ วัฒนธรรม องค์การ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ การ จัดการความรู้ และตัวแปรและภาวะผู้นำ สามารถอธิบายความผันแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยรวมได้ร้อยละ 84.2 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การด้านยุทธวิธีที่ใช้การ จัดการความรู้ด้านการถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา วัฒนธรรม องค์การด้านตัวประสานองค์การ วัฒนธรรมองค์การด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ การจัดการความรู้ด้านการ จัดเก็บความรู้ วัฒนธรรมองค์การด้านผู้นำองค์การ การจัดการความรู้ด้านการวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี และวัฒนธรรมองค์การด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การ ซึ่งสามารถอธิบายความ ผันแปรขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยรวมได้ร้อยละ 84.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรในภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีความเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำวิสัยทัศน์ของตนให้ครูและ

บุคลากรภายในโรงเรียนเกิดการยอมรับและร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารยังเป็นคนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของแต่ละคนในการพัฒนาการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ยังมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน โดยใช้สติปัญญาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Riggio (2006) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective and Active) มากกว่าภาวะผู้นำด้านอื่นๆ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรศัม ภูติอริวัฒน์ (2551) พบว่าอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการบริหาร และพฤติกรรมของผู้นำ ส่งผลต่อการบริหารงาน ผู้นำที่มีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์ มีระดับการศึกษาที่สูงๆ มีผลต่อการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรในภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีการจัดเก็บความรู้ มีวิธีการในการจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบและการจัดเก็บความรู้ที่มีคุณค่าของโรงเรียน โดยครูและบุคลากรในโรงเรียน หน่วยงานในโรงเรียน และยังสามารถสืบค้นหรือค้นหาข้อมูลความรู้ที่ถูกจัดเก็บได้ง่ายในตลอดเวลาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรยังระบบการสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้ การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ นอกจากนี้ยังมีระบบการวิเคราะห์องค์ความรู้และจัดทำเหมืองความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถที่จะนำมาใช้ได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ Bhatt (2001) ที่ได้อธิบายถึงการใช้อยู่ประโยชน์จากความรู้ขององค์การว่า องค์การจะต้องมีความสมดุลในการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ขององค์การ เทคโนโลยี และเทคนิค เพื่อการจัดการความรู้ และต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ และบุคลากรที่ช่วยให้้องค์การสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสรรค์การเรียนรู้โดยการกระทำ องค์การจึงจะสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้กระบวนการในการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรในภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Quinn (2006) ตามกรอบการแข่งขันค่านิยม (Competing Values Framework: CVF) ของวัฒนธรรม 4 ประเภท กล่าวคือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีผู้นำองค์การ หรือผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำสูง ที่สามารถนำพาโรงเรียนและบุคลากรครูภายในโรงเรียนได้ นอกจากนี้โรงเรียนยังมีจุดเน้น แนวปฏิบัติที่ชัดเจน หรือมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ/กลยุทธ์ เป้าหมายที่แน่นอน โรงเรียนมีเอกลักษณ์โดดเด่น เฉพาะตัวเป็นของตนเอง สามารถประสานให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการวัดและประเมินผลความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนแน่นอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Quinn (2006) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยนที่เข้มแข็งซึ่งหมายถึงว่า องค์การพร้อมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเพื่อความอยู่รอดและ

สนองตอบความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sorod (1991) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อค่านิยมการจัดการการจูงใจ ช่วยเปลี่ยนแปลงลักษณะการจัดการ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานจะกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย พึงพอใจ และเพิ่มผลผลิต

ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรในภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูง เช่น มีการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลภายในโรงเรียน ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับกลุ่มด้วยกัน มีการสนทนาโต้ถามและระบบการคิดร่วมกัน นำความรู้ความคิดที่ได้มาจัดเก็บเป็นระบบองค์ความรู้เพื่อที่จะสามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ นอกจากนี้ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตรยังเป็นองค์การที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำน้อย (2550) พบว่า สภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การทุกคนร่วมกันตัดสินใจ กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทดลองปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ ทางการศึกษา ด้านรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใช้วิธีคิด และแก้ไขปัญหาที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิด และระบบการทำงานใหม่ๆ และรับฟังแนวความคิดใหม่ๆ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม และรับผิดชอบในการทำงาน การปรับปรุงโครงการ แผนงานพัฒนาให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการทบทวนการออกแบบการทำงานร่วมกัน มีสิทธิในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ด้วยความคิดความเข้าใจเชิง บุคลากรเข้าใจทิศทางของงานในสถานศึกษา มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบเอื้อต่อการทำงาน มีการบริหารจัดการต่างๆ อย่างเป็นระบบ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และตัวแปรและภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยด้านยุทธวิธีที่ใช้ ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร และเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง หรืออาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนมีเข้มทิศ มีทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานที่ตกลงร่วมกันของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่ชัดเจน จนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การที่โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ /ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ที่ชัดเจน เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวที่สร้างไว้ร่วมกัน ดังนั้น ครูและบุคลากรก็จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียน ก็เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สีบกระแสด (2552) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การจัดทำโครงการการบริหารงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่สำคัญมาเป็นอันดับที่สองคือ ปัจจัยของ ด้านการถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ของตัวแปรการจัดการความรู้ นั้นแสดงให้เห็นว่า การที่โรงเรียนจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โรงเรียนจะต้องมีระบบการจัดการความรู้ มีการถ่ายโอนความรู้ที่ดี มีการเผยแพร่ความรู้สามารถที่จะนำความรู้ที่มีอยู่ในระบบออกมาใช้ ออกมาให้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญมาเป็นอันดับที่สามคือ ปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ของตัวแปรภาวะผู้นำ ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ กระตุ้นเตือน ให้แรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในเชิงองค์ความรู้ แหล่งเรียนรู้ คลังข้อมูลอยู่เสมอ ปัจจัยที่สำคัญมาเป็นอันดับที่สี่และห้าคือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านตัวประสานองค์กรและปัจจัยด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร จากทั้ง 10 ปัจจัยนี้ พบว่า ปัจจัยด้านยุทธวิธีที่ใช้ ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์และดำเนินการตามลำดับความสำคัญ ของ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนให้เข้มแข็ง โดยกำหนดโครงการปรับปรุงแผนงาน/ปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน อาจดำเนินการปรับปรุงแผนงาน/แผนปฏิบัติการประจำปีให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ กำหนดพันธกิจหรือยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ สร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน รวมทั้งนักเรียนเห็นพ้องต้องกัน 2) ด้านการจัดการความรู้ ควรดำเนินโครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของโรงเรียน อาจดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น พัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียน จัดการระบบข้อมูลและเอกสาร สารสนเทศของโรงเรียนเพื่อการบริหารและสื่อสารกับนักเรียน และ 3) ด้านภาวะผู้นำ โดยดำเนินโครงการอบรมการสร้างภาวะผู้นำในโรงเรียน ให้กับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมและสร้างภาวะผู้นำให้กับโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการท่านอื่น ในบริบทเดิม เพื่อเป็นเปรียบเทียบ และทดสอบ แนวคิดและทฤษฎีและหาแนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทที่ต้องการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกษม คำน้อย. (2550). *สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จันทร์ศรัณย์ ภูติอริยวัฒน์. (2551). *ภาวะผู้นำของคนบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณรงค์ อยู่ปาน. (2559). วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน เขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย. *วารสารลักทอง*, 22(2), 114-124.
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มาลี สืบกระแสน. (2552). *การพัฒนาารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. เล่มที่ 120 ตอนที่ 100ก (9 ตุลาคม 2546).
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบแห่งองค์การเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559: ฉบับสรุป*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership*. (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in Organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. *Journal of Knowledge management*. 5(1), 68-75.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (3rd ed). San Francisco: Jossey-Bass.

Sorod, B. (1991). *The influence of national and organizational cultures on managerial values, attitudes, and performance*. (Thesis of doctor of Philosophy) Department. of Psychology, University of Utah.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.