

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

THE FACTORS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING
LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE NAKHON PATHOM PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1.

พิชญารณ์ อภิสิทธิ์ินทร¹

ประสงค์ กัลยาณธรรม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .909 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มี 5 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร, ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were 1. to study organization climate of schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1, 2. to study learning organization of schools under Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1, 3. to study the relationship between the factors of organization atmosphere that affected the learning organization of schools under the Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1. The samples in this research were 322 government teacher. The instrument was questionnaires. The statistics used to analyze were frequency percentage, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

The results of the research showed that

1. the level of organization climate of schools under the Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1 were overall at a high level.

2. the level of learning organization of schools under the Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1 were overall at a high level.

3. The factors influenced on the prediction of the being the learning organization of Nakhon Pathom Primary Education Service Area Office 1, depended factors : were learning organization , the warmth , the conflict , the operational and expectations and the reward and punishment.

Keywords : Factor of Organizational Atmosphere, Learning Organization.

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูง ทั้งวงการวิชาการ วงการธุรกิจ และการบริหารจัดการที่มุ่งปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้ทุกองค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ นับเป็นความท้าทายขององค์กร ที่ก่อให้เกิดทั้งโอกาส ข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กรซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าและก้าวไปพร้อมๆ กันย่อมทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้าง การแข่งขันและพัฒนาองค์กรได้ดีเท่านั้น

จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นกระแสแรงผลักดันให้แต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะต้องหาแนวทางในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ว่าประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้

ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของคนไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553 : คำนำ)

จากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968 : 119) พบว่า สิ่งแวดล้อมปัจจุบันและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงเจตคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และจะส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพงานด้วย และการที่องค์กรใดมีบรรยากาศที่ไม่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีเจตคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงานสามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานลงได้ (ดารารพร ครุฑคำพร. 2546 : 5)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมไทยที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย รวมทั้งกระแสบีบบังคับของการปฏิรูปการศึกษา ในการบริหารจัดการสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์ สถานศึกษาจึงต้องปรับตัวไปสู่บรรยากาศในการบริหารงาน ในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน ครู รวมทั้งผู้เรียน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนานตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกันทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ

และเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกประการหนึ่ง ก็คือปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้ที่สนใจศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,626 คน (ข้อมูลวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2556 บัญชีตรวจสอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จาก การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973 : 725-729) ที่มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95% และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 322 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 26 คน และครู จำนวน 296 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร Litwin and Stringer (1968 : 119) ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่น 4) การสนับสนุน 5) การให้รางวัลและการลงโทษ 6) ความขัดแย้ง 7)

) การปฏิบัติงานและความคาดหวัง 8) ความผูกพันต่อองค์กร 9) ความเสี่ยงในงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990 : 36) ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบ (Check list)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990 : 36) คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

2. นำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลเป็นกรอบความคิด กำหนดขอบเขตของการศึกษา และกำหนดเครื่องมือในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบความคิดและให้ครอบคลุมขอบเขตของการวิจัยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าหรือไม่ แล้วนำมาหาดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดสอบกับ ข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค ในการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .909 และได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ .861 และบรรยากาศองค์กรเท่ากับ .947

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เก็บข้อมูลภาคสนาม จำนวน 322 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 322 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

2. การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการ การบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติทดสอบที เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์กร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นครปฐม เขต 1 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุน ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.32) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.34) ตามลำดับ

2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม

(n=322)

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์กร	3.78	0.33	มาก
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.80	0.34	มาก
ความอบอุ่น	3.77	0.34	มาก
การสนับสนุน	3.90	0.32	มาก
การให้รางวัลและการลงโทษ	3.80	0.31	มาก
ความขัดแย้ง	3.79	0.39	มาก
การปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.81	0.36	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	3.73	0.34	มาก
ความเสี่ยงในงาน	3.80	0.35	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.18	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุน ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.32) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานและความคาดหวัง ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.36)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.34) ตามลำดับ

2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม

(n=322)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.71	.25	มาก
การมีแบบแผนความคิด	3.84	.25	มาก
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.68	.42	มาก
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.84	.40	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.61	.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	.23	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.25) รองลงมา คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.40) และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.34) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(n=322)

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉
Y	1.00	.48**	.47**	.36**	.025	.19**	.28**	.29**	.15**	.24**
X ₁		1.00	.61**	.18**	-.05	.09**	.11**	.24**	.07**	.35**
X ₂			1.00	.40**	.09	.19**	.29**	.29**	.04**	.22**
X ₃				1.00	.22	.13**	.26**	.08**	.18**	.11**
X ₄					1.00	.43**	.02**	-0.62	.00**	-0.1**
X ₅						1.00	.11	.13**	-.05**	.15**
X ₆							1.00	.40	.22**	.07**
X ₇								1.00	.35**	.45**
X ₈									1.00	.40**
X ₉										1.00

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

จากตารางที่ 3 พบว่า แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Correlation Coefficient) ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร แยกรายด้าน กับปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ องค์การด้านการสนับสนุน มีค่า p-value มากกว่า .05 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง การปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ($r = .487, p < .01$) ($r = .479, p < .01$) ($r = .360, p < .01$) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

ความขัดแย้ง ความเสี่ยงในงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความผูกพันต่อองค์กร ($r = .192, p < .01$) ($r = .153, p < .01$) ($r = .290, p < .01$) ($r = .282, p < .01$) ($r = .249, p < .01$) อยู่ในระดับน้อย และด้านการสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

การเลือกตัวแปรอิสระมาศึกษาด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ เนื่องจากข้อตกลงที่สำคัญข้อหนึ่งของการใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คือต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูง หากคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกินตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ให้เลือกเพียงตัวแปรเดียว จากตัวแปรอิสระคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงนี้

จากการศึกษาพบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.7 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระทุกตัวมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4 ตัวแปรทำนายที่มีประสิทธิภาพทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

(n=322)

ปัจจัยบรรยากาศองค์กร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.	F	Sig. F (p-value)
ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₁)	.487	.237	.235	.202	99.083**	.000
ด้านความอบอุ่น (X ₂)	.560	.314	.309	.192	72.652**	.000
ด้านความขัดแย้ง (X ₃)	.583	.340	.334	.189	54.521**	.000
ด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (X ₄)	.593	.352	.344	.187	42.908**	.000
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (X ₅)	.600	.360	.350	.186	35.504**	.000

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

ผลการวิเคราะห์การโดยใช้สมการแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มี 5 ตัวแปรคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อด้านบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือกัน โดยเฉพาะจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือในการทำงาน และมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในกรณีที่บุคลากรมีความรู้

การศึกษา เพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าบุคลากรในองค์กรอาจจะยังให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงานและส่วนตัวไม่มากพอ ก็ตาม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968 : 119) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ (Climate) การปฏิบัติงานจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือบรรยากาศในองค์กร ซึ่งบรรยากาศในองค์กรคือผลสรุปของค่านิยมและเจตคติของทุกๆ คนในองค์กรเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา องค์กรแห่งการเรียนรู้ นำบรรยากาศแห่งการเปิดใจและไว้วางใจกันมาใช้ ซึ่งบุคคลจะต้องไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นและพูดตามที่ใจคิด และปัจจัยด้านองค์กรหรือโครงสร้างของงาน (Organization or Job Structure) โครงสร้างองค์กรสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการนิยามภาระงานที่เปลี่ยนแปลงได้เพื่อเป็นการเปลี่ยนไปตามความต้องการของสภาพแวดล้อมภายนอก และตามความต้องการขององค์กรเอง และตรงกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) ได้ทำการศึกษาและเสนอปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่ามีปัจจัย ของโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมคือโครงสร้างที่เล็กคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีคำพรรณนางาน (Job Description) ที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัว และด้านบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม (Supportive Atmosphere) องค์กรต้องมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่เต็มเปี่ยม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความ

แตกต่างกันหลาย ให้ความเท่าเทียม เสมอภาคกัน การสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมโดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นของครูรวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อให้บรรยากาศในองค์กร เพื่อให้รูปแบบการทำงานมีความคล่องตัวและจะช่วยให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นลดน้อยลง และแสดงโครงสร้างที่เปิดเผย และยุติธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพันธ์ แสงสิงห์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์กรโดยรวม และลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิป ศรีเปาระยะ เทวินทร์ เจริญวงศ์ และพลสิทธิ์ เมฆรักษาวิช (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม เวสทิน แกรนด์ สุขุมวิท ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บรรยากาศภายในองค์กรด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อปัจจัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนหนึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น ข้าราชการครูมีความเชื่อว่าเพื่อนร่วมงานสามารถเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการทำงานเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ได้ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยการพิจารณาจากมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของปัญหา แต่ยังมีวิธีแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายอย่างเปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Senge (1990 : 36) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้นำในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะต้องปรับหรือพัฒนาบทบาทของตนเองขึ้นมาในสภาวะบทบาทของครูผู้สอน (Teacher) ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยมีหน้าที่ในการช่วยพัฒนาการมีแบบแผนความคิด

(Mental Model) ให้เกิดโครงสร้างการคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Structure) ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการเรียนรู้และนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กร รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่าโครงสร้างขององค์กรที่ยุติธรรมสามารถเปลี่ยนวิธีคิด และวิธีการทำงานสามารถพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ได้ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยการพิจารณาจากมิติต่างๆ แต่การแก้ไขปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายอย่างเปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน จะสามารถเชื่อมความสัมพันธ์กัน ได้ระหว่างครูและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิดและการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม พบว่า ค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ($r = .528, p < .01$) อยู่ในระดับต่ำมาก และจากการศึกษาพบว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .07 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรอิสระทุกตัวมาวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สามารถทำนายผลปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรได้ 27.9% และตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี 5 ตัวแปรคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นเพราะซึ่งพบว่าผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติ

งานส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือกัน โดยเฉพาะจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือในการทำงาน และการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในกรณีที่บุคลากรมีความรู้การศึกษา เพิ่มขึ้น และสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ แสงสิงห์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์การโดยรวม และลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลองและด้านการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ สุริรัตน์ คล้ายสถาพร (2554) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านคุณลักษณะเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 52 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $\hat{y} = 1.68 + .48$ (องค์กรแห่งการเรียนรู้ $+ .11$ (ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง), $Z = .61$ (องค์กรแห่งการเรียนรู้ $+ .15$ (ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน

1.2 ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนตนเอง โดยให้กระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีวิถีแก้ไข้ปัญหาโดยการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายอย่างเปิดเผยและเคารพซึ่งกันและกัน ควรมีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

1.4 สถานศึกษาควรปรับสายการบริหารให้คล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร ควรมีการให้รางวัลกับทีมงานที่ประสบความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ใช้ประสบการณ์และข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนเพื่อการเรียนรู้

1.5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานบุคลากรกระตือรือร้นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะจากสื่อวิชาการ หรืออินเทอร์เน็ต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยปัจจัยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านของการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีกระบวนการไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ที่เหมาะสมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รายการอ้างอิง

- ศิริพันธ์ แสงสิงห์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555- 2559). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรารด. จันทบุรี : วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุริรัตน์ คล้ายสถาพร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อธิป ศรีเปายะ เทวินทร์ เจริญวงศ์ และพลสิทธิ์ เมฆรักษา
วนิช. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม
เวสติน แกรนด์ สุขุมวิท. กรุงเทพฯ : รายงานการ
ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัย
ดุสิตธานี.

Senge, Peter M. (1990). The fifth discipline : The art and
practice of the learning organization. New York :
Boubleday/Currency.

Litwin, G.H.and Stringer Jr. Robert A. Motivation and
Organizational Climate. Boston : Division of
Research, Harward University of Graduate School
of Business Administraion, 1968.

Bennet, J.K., and O'Brien, M.J. (1994). "The building blocks of
the learning organization." Training, 31 June Vol
.31, No.6 pp.41-49.

Marquardt, M and Reynolds A. (1994). The Global Learning
Organization. New York : IRWIN.

