ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

FACTORS RELATED TO DEVELOPMENT TO LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL IN CHATURAVIT GROUP, THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

พัชรี แสงบุญ [1]
ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ [2]

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้างาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการให้อำนาจแก่บุคคล ปัจจัยการสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และปัจจัยเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่ม จตุรวิทย์อยู่ในระดับมาก (μ = 4.02) และปัจจัยทั้ง 11ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ (r = .841) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษา / องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the organization of the Chaturawit group, The Education Service Area office 2. and 2) to study the factors related to development to learning organization of school in the Chaturawit group, The Education Service Area office 2. The sample in this study, including director, Deputy director Head of group learning /supervisor and teachers have worked more than 5 years. The research instrument was the constructed questionnaires. The statistics analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation and the Pearson correlation coefficient.

[1] นักศึกษาปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

The results were found that

1. The level of organization learning in overall at high level. Considering the dynamics of the learning performance is highest to lowest were knowledge management, Realignment, Empowering people and application of technology, respectively.

2. Factors related to development of education to learning organization of school in the Chaturawit group, showed that the learning culture of the organization correlated with 3 areas include knowledge management, Realignment, Empowerment. Factor in the creation and transfer of knowledge correlated with learning dynamics practice and the factors of technology supported learning correlated with the level of technology applied principal at the 0.01 statistically significant level.

3. The hypothesis testing showed that the level of organization learning in overall at high level. (μ= 4.02) and the eleven factors related to development to learning organization of school in the Chaturawit group (r = .814). Principal at the 0.01 statistically significant level.

Keywords : Factors related to development of school/ Learning organization

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการกระจายของข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ท่ามกลางการแข่งขัน โดยการปรับโครงสร้างและระบบการจัดการแบบใหม่ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดีที่สุด นั่นคือ องค์กรที่พร้อมจะเรียนรู้ที่สุด (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2548)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวดที่ 3 มาตรา 11 กล่าวถึง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยกำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมด้วยความคิดสร้างสรรค์และให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยระบบการบริหารเชิงคุณภาพ

การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้จะไม่สามารถสำเร็จได้หากองค์กรมี ความพร้อมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง เพราะในการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์และเรโนลด์ (Marquardt & Reynolde, 1994) โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาองค์ไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ มี 11 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร 3) การให้อำนาจ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ 6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ 7) คุณภาพ 8) กลยุทธ์ 9) วิสัยทัศน์ 10) บรรยากาศในองค์กร และ 11)การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ทุกคนในองค์กรได้ทำความเข้าใจในแนวคิดร่วมกัน มองเห็นประโยชน์และความจำเป็นที่จะต้องสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพยั่งยืน และองค์กรจะต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้ระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยในศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวเพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดให้ สถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ สอดคล้องกับฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel,2001) กล่าวว่า โรงเรียนควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ ทั้งสิ้น เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดกับบุคลากรทุกระดับให้มีการใฝ่เรียนใฝ่รู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย รวมถึง การปรับปรุงความคิดและ การทำงานอย่างเป็นระบบ บรรยากาศที่สนับสนุน การเอื้ออำนวยให้แก่บุคลากร ความอิสระใน การตัดสินใจการกระจายความรับผิดชอบ

และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ผู้ปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการให้ความรู้เป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียน

โรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ .2545 ประกอบด้วย โรงเรียนทั้งหมด 4 โรง ได้แก่ โรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม โรงเรียนพุทธจักรวิทยา โรงเรียนสตรีวัด มหาพฤฒารามในพระบรมราชินูปถัมภ์ และโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ล้วนมีประวัติ ความเป็นมาอันยาวนานมีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สังเกตได้จากความนิยมของผู้ปกครองที่นำนักเรียนมาศึกษาต่อ และจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (สมศ.)โดยภาพรวมอยู่ระดับดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพดีในทุกๆ ด้าน และมีความยั่งยืน ซึ่งจะทำให้เกิด การเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ในองค์กร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าหมายสำคัญ คือ การเอื้อให้เกิดโอกาสในการแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็ง และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่เป็นไปตามมาตรฐานชาติ มีสมรรถนะ มีทักษะ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นใน การดำรงชีวิต และสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทั้ง 11ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน กลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ/หัวหน้างาน และครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน

2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้/หัวหน้างาน

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี

จากคุณสมบัติดังกล่าว ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 306 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 5 ด้าน ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์และ เรโนลด์ (Marquardt & Reynolde,1994) คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล ด้านการบริหารจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ข้อ ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์และเรโนลด์ (Marquardt & Reynolde,1994) คือ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การให้อำนาจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างและถ่ายโอนความรู้ บรรยากาศในองค์กร เทคโนโลยีการเรียนรู้ คุณภาพ กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และการทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน กลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามรูปแบบของ Likert's scale (Rensis Likert, 1967, p90) กำหนดค่าระดับของช่วงน้ำหนักมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมาเป็นแนวทางใน การกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม เหมาะสมกับเนื้อหาและขอบข่ายของเรื่องที่ศึกษา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3. ผู้วิจัยการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ และนำผลตรวจสอบดังกล่าวไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยค่าความสอดคล้องที่นำมาใช้ได้คือ ค่าระหว่าง 0.68-1

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งและจัดทำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนอื่นที่ไม่ได้ใช้เก็บข้อมูล โดยเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมือน กับประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้เครื่องมือมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.98

6. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใน การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (α) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มจตุรวิทย์ และสมมติฐานการวิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (r)

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อสรุปผลเป็นข้อเท็จจริง และนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เป็น ความเรียง

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 306 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.20 ด้านอายุอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.00 ด้านประสบการณ์การทำงาน มากที่สุด คือ มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.30 ด้านตำแหน่งเป็นครูผู้สอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.80 และด้านระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน กลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาพรวม

N = 306

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	(μ)	(σ)	ระดับ
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน	4.09	0.67	มาก
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.79	0.70	มาก
3. ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล	3.80	0.77	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการความรู้	3.85	0.72	มาก
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	3.72	0.72	มาก
รวม	**4.02**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ระดับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน (μ = 4.09) ด้านการบริหารจัดการความรู้ (μ = 3.85) ด้าน การให้อำนาจแก่บุคคล (μ = 3.80) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (μ = 3.79) และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (μ = 3.72) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์อยู่ในระดับมาก (μ = 4.02) นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานดังกล่าว

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

N = 306

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้											
	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_1	Y_{tot}
X_1	**.517****	**.558****	**.522****	**.550****	**.589****	**.533****	**.529****	**.552****	**.527****	**.556****	**.531****	.764**
X_2	**.642****	**.664****	**.636****	**.517****	**.614****	**.531****	**.626****	**.635****	**.576****	**.567****	**.559****	.892**
X_3	**.661****	**.662****	**.630****	**.628****	**.656****	**.600****	**.652****	**.640****	**.575****	**.594****	**.503****	.889**
X_4	**.672****	**.705****	**.682****	**.651****	**.703****	**.602****	**.637****	**.656****	**.584****	**.617****	**.585****	.905**
X_5	**.586****	**.566****	**.518****	**.489****	**.542****	**.571****	**.548****	**.493****	**.532****	**.527****	**.523****	.706**
X_{tot}	**.809****	**.813****	**.800****	**.821****	**.869****	**.793****	**.855****	**.826****	**.857****	**.842****	**.801****	.841**

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01**

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยใน การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ด้านการบริหารจัดการความรู้กับปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.705) รองลงมา คือ

ด้านการบริหารจัดการความรู้กับปัจจัยการสร้างและถ่ายโอนความรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.703) และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับปัจจัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.489) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่ม จตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r= 0.841) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัต การเรียนรู้การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด (μ = 4.09) ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและต้องตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้และได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt,1994) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ถูกประสานและดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงาน บุคลากรในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้ที่เป็นระบบให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปัจจัยการสร้างและถ่ายโอนความรู้ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้ การปฏิบัติงานมากที่สุดในระดับปานกลาง (r = 0.589) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพราะความรู้ของบุคลากรในองค์กรควรกระจายและถ่ายทอดไปได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร ซึ่งการถ่ายโอนความรู้นั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การประชุม ฯลฯ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt,1994) ที่ว่า องค์กรจะต้องมีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร ตั้งแต่ การจัดหาความรู้จากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรแล้วนำมาสร้างสรรค์ให้สามารถใช้ได้กับองค์กรเหมาะสมและต้องมีระบบที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ ต่อจากนั้นนำมาถ่ายทอดหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน

2. ด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (μ= 3.85) เพราะการจัดการความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ ของบุคลากรนั้น เป็นเครื่องมือที่จะทำให้องค์กรสามารถเก็บรวบรวมองค์ความรู้และสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้องค์กรสามารถสร้างผลงานที่ดี หรือนำมาในใช้การปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge,1990) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคลากรนั้นเป็นจุดเริ่มต้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง โดยการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้มากที่สุดในระดับสูง (r = 0.705) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพราะวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรของโรงเรียนมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน รวมทั้งส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีพลังและร่วมกันเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน สอดคล้องกับเจษฎา นกน้อยและคณะ (2552) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรนั้น บุคลากรในองค์กรจะมีลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ โดยต้ององค์กรสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร รวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรและใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน

3. ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล เป็นองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (μ = 3.80) ทั้งนี้เพราะการให้อำนาจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรนั้น บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีนิสัยใฝ่เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ต้องให้ความร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ จึงจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและดำเนินงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ที่เน้นเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์กรมีความอิสระในการทำงานการเรียนรู้และการตัดสินใจให้ความร่วมมือ มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการให้อำนาจแก่บุคคลมากที่สุดในระดับปานกลาง (r = 0.662) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้องค์กรจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถใน การเรียนรู้ มีกระจายความรับผิดชอบไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติซึ่งต้องอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์และแผนขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge,1990) ที่กล่าวว่า บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสามารถของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์กรที่เน้นเรื่องการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาจนถึงระดับมืออาชีพให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและมีความอิสระใน การตัดสินใจ การบริหารองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ

4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (μ = 3.79) ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น เพราะต้องมีความเกี่ยวข้องประสานกัน ทั้งองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ดและเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds,1994) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ยอมรับความแตกต่างให้ความเท่าเทียมกันสร้างบรรยากาศความมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมากที่สุดในระดับปานกลาง (r = 0.664) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เพราะองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างที่เหมาะสม รวมทั้งวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรที่เกื้อกูลกันจึงจะทำให้ภาพรวมในอนาคตขององค์กรเป็นจริง สอดคล้องกับไคเซอร์ (Kaiser, S. M., 2000) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเต็มใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้นอันมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กรที่ดีจะช่วยสนับสนุนองค์กรและช่วยสร้างความรู้ รวมทั้ง ความรู้สึกที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (μ = 3.73) ซึ่งเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกใน การติดต่อสื่อสาร ทำให้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เกฟฮาร์ทและมาร์ซิค (Gephartard & Marsick,19) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเทคโนโลยีการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้มากที่สุดในระดับปานกลาง (r = 0.671) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้บุคลากรจะนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนทำให้มีความสะดวกด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเบรน ควิน (Brain Quinine,1996, p.80) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยีเพื่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของ การเรียนรู้และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับโลกยุคนี้ เพราะหากองค์การใดมีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะได้เปรียบสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์การอื่นได้

6. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่ม จตุรวิทย์ อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับกนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2)เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอันดับแรกคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ รองลงมา ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ และด้าน การปฏิรูปองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการความรู้

และปัจจัยทั้ง 11ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ค่า r = .841 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เพราะ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นองค์ประกอบทุกด้านจะมีปัจจัยต่างๆ ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน หากต้องการให้สถานศึกษามีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สูงขึ้นก็ต้องเน้นความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวอย่างต่อเนื่องก็จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศกร ไชยคำหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมการสร้างบรรยากาศในองค์กรและการสร้างและถ่ายโอนความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานไปใช้

1.1จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ดังนั้นจากข้อค้นพบนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงาน รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้มีการถ่ายทอดความรู้กันอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.2 ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เป็นองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยเทคโนโลยีการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรทุกคนควรจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดย การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ปรับปรุงระบบให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้และนำข้อค้นพบที่ได้ คือ ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ถึง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้าน การบริหารจัดการความรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และ 3) ด้านการให้อำนาจแก่บุคคล จากข้อค้นพบนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรเพราะบุคลากรอยู่ร่วมกันในองค์กร ต้องทำงานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงมีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรและองค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิก.

เจษฎา นกน้อย; และคณะ. (2552). **นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2548). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: เอ๊กซเปอร์เน็ท.

ศศกร ไชยคำหาญ.(2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศึกษาธิการ,กระทรวง. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545.** กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.

Brain, Q. (1996). **Topographic organization of Fos-like immune reactivity in the rostra nucleus of the solitary tract evoked by gustatory stimulation with sucrose and quinine:** (Online). Available from: www.sciencedirect.com.

Gephartard, M. A.and Marsick, M.E. (1996). **Finding Common and Uncommon Ground among Learning Organization Model.** In Proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development. LA : Academy.

Hoy,K; Miskel,G. (2001). **Educational administration:** Theory, Research, Singapore.

Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organizational Learning.** Louisiana State University, U.S.A.

Marquardt. M.J. (1996). **Building the Learning Organization:** A systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York :

Michael J. Marquardt and A. Reynold. (1994). **The Global Learning Organization.** New York : Irwin.

Peter M Senge. (1990). **The Fifth Discipline :The Art and Practice of the Learning Organization.** New York : Doubleday Currency.