

2554. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานแผนและงบประมาณ สำนักงานศึกษา  
แห่งชาติ

สุพรรณุ ศรีไศลย์. (2554). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์  
ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
เอกรัตน์ แมงสีนิท. (2549). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลโรงเรียนสาธิต/  
กรรมตำบนาเสพติดในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบ

อิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตย  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Cohen, John M., & Uphoff, Norman. (1980). *Participation's place in rural  
development: Seeking clarity through specificity.* World Develop  
ment.

กรมศึกษาแนวทางสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันศึกษา  
ขั้นพื้นฐานไปเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 42 นครสวรรค์  
ศึกษาธิการ

(Development towards Learning Organization of the Common Schools  
in the Region of the Concordate Secondary Schools District Number 42)

สือนอก พงศกร กวีวุฒิปันธุ์\*  
รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภุ ศรีไศลย์\*\*  
และ: ดร.จินต์ วิภาตวาลิก\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ วิเคราะห์ปัจจัย และ  
นำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาพื้นที่การศึกษาเขต 42 ซึ่งมุ่งที่นำมาศึกษาได้มาจาก  
แบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 563 คน จากการศึกษาแบบหลายขั้นตอน ค่าสถิติที่ใช้ได้  
แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-sample t-test, One-  
way MANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คอกอเรียชันแบบเติมไป้จัว ผล  
การวิจัยพบว่า 1) สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ทุกปัจจัย ได้แก่ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์การ  
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี] อยู่

\* ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมากรังวิทยาคม อำเภอพานไร่ จังหวัดอุทัยธานี และ  
นักศึกษาระดับหลักสูตรปริญญาโทพิเศษ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ  
มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

\*\* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาศาสตร์บัณฑิต

\*\*\* อธิการบดีมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ศึกษาศาสตร์บัณฑิต

ในระดับสูง ( $P < .05$ ) 2) โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความเป็นองค์การ  
 แห่งการเรียนรู้ในด้านการบริหารแบบลิยมนองค์การ การจัดการความรู้ และกา  
 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ( $P < .05$ ) 3) ปัจจัยที่มีผลต่อ  
 ความสำเร็จเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาบนพื้นฐาน ( $P$   
 $< .05$ ) เป็นดังนี้ ก) ด้านพลังขับเคลื่อนทางการเรียนรู้ มีอยู่ 5 ประเด็นสำคัญ (ทำนายได้  
 45.50 %) ข) ด้านการปรับเปลี่ยนแปลงองค์การ มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ (ทำนายได้  
 58.50 %) ค) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีอยู่ 5 ประเด็นสำคัญ (ทำนายได้  
 46.80 %) ง) ด้านการจัดการความรู้ มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ (ทำนายได้ 56.00 %)  
 และจ) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ (ทำนายได้ 49.60  
 %) และ 4) แนวทางในการพัฒนาความเข้มแข็งองค์การการเรียนรู้ของสถาน  
 ศึกษาบนพื้นฐานเรื่องแนวทางการปฏิบัติเชิงจำนวนมี 9 แนวทางคือ ก) ด้านการจัดกา  
 รมี 4 แนวทาง ข) ด้านบุคลากร มี 3 แนวทาง ค) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มี 2 แนวทาง  
 คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง องค์การการเรียนรู้, สถานศึกษาวิจัยบน  
 ฐานข้อมูลเชิงปริมาณ เขต 42

**Abstract**

The objectives of this study were to investigate, to compare, to  
 analyze factors, and to present approaches for developing the Learning  
 Organization (LO) of the Common Secondary Schools of District 42  
 (CSSD42). Data from a set of 563 questionnaires were drawn from  
 administrators, teachers, and common school committees with multi-  
 stage random sampling; and analyzing by frequency, percentage, means,  
 standard deviation, one-sample t-test, one-way MANOVA, and Stepwise-  
 multiple regression correlation. Research findings were as follows: 1) As  
 a whole of the LO situations at the CSSD42, all categories (namely,  
 Learning Dynamics, Organizational Improvement, Power Increasing to  
 person, Knowledge management, and Technological applying to use)  
 were significantly at the high level ( $P < .05$ ); 2) Both medium and large  
 schools were as the LO successful. In terms of organization improve-

ment, knowledge management, applying of technological using) than  
 small schools ( $P < .05$ ); 3) Factors affecting the LO successful of the  
 CSSD42, ( $P < .05$ ), were as follows: a) Learning dynamics aspect, 5 vari-  
 ables as crucial issues (45.50 % for predicting the LO); b) Organizational  
 changing aspect, 6 variables as crucial variables (58.50 % for predicting  
 the LO); c) Increasing power to people aspect, 5 variables as crucial  
 issues (46.80 % for predicting the LO); d) Knowledge management  
 aspect, 6 variables as crucial variables (56.00 % for predicting the LO);  
 and e) Applying technology for using, 6 variables as crucial variables  
 (49.60 % for predicting the LO); and 4) There were 9 appropriate ap-  
 proaches for developing the LO successful, emphasizing of the fast  
 practice: a) four approaches of Management aspect, b) three approaches  
 of Personnel aspect, and c) two approaches of Materials aspect.

**Keywords:** Approaches for Development, Learning Organization,  
 Secondary Schools in District 42

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

จากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม  
 การเมือง และเทคโนโลยี อันส่งผลให้ทุกองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่  
 รอด นับเป็นความท้าทายที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ขององค์กรรับใช้สังคมนำไปสู่  
 งานขององค์กร รวมทั้งความสามารถในการแข่งขันและปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่  
 การสร้างความสำเร็จได้ระบบทางการแข่งขันใหม่ๆ ปัญหาที่สำคัญเหล่านั้นจึงอยู่ที่ความ  
 สามารถของบุคลากรในองค์กร ถ้าหากบุคลากรขององค์กรได้ศึกษาเรียนรู้ที่เร็ว  
 กว่าและก้าวทันหรือมากกว่าย่อมจะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน  
 และพัฒนาองค์การได้ดีเท่านั้น (พสุ เดชะรินทร์, 2541) ดังนั้นบุคลากรใน  
 องค์การจะต้องเรียนรู้เพื่อความรู้ตลอด (Sunghel Learning) และก้าวออกไปอย่าง  
 มั่นคง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)  
 (จำรัสียง วิวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์, 2540) แนวคิดองค์การแห่งการ  
 เรียนรู้จึงเป็นแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจที่บริหารองค์การโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับตนเองจนถึงระดับองค์กร ส่วนในภาคธุรกิจเอกชนในประเทศไทยได้เริ่มหันมาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบรู้สึบรู้ใช้ในเรื่องการศึกษา (มาลี ธรรมศิริ, 2544) โดยนำมาพัฒนาประสิทธิภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรใดสามารถพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรได้สูงสุด องค์กรนั้นจะสามารถอยู่รอดอย่างได้เปรียบ ดรัคเคอร์ (Drucker อ้างถึงใน จิตรกร ตังเกษมสุข, 2544) ระบุว่าความสำเร็จขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 ประการคือ 1) บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็ว 2) บุคลากรมีการอุทิศตนสำหรับการเรียนรู้ได้ในทุกระดับ และ 3) มีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเติบโตที่ก้าวหน้าเป็นองค์การแห่งผู้ที่ทรงความรู้ เพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และองค์การใน การปฏิบัติภารกิจเงินปีการที่สำเร็จลุล่วง โดยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) ความคิดเชิงระบบ (System thinking) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning) จากประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันในพื้นที่ (วีระธู มาพงษ์ ตีรานนท์, 2544)

โรงเรียนเป็นองค์การประเภทบริการที่มุ่งไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (Pittard Goal) คือ การเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น (Hoy and Miske, 2001) อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันยังคงเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันว่า มีคุณภาพและมาตรฐานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ระบบการศึกษาไม่ดี ไม่มีการควบคุมมาตรฐาน และการศึกษามีการกระจายไม่ทั่วถึง และยังไม่อาจรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (เรื่อจกนถ เอื้อวงศ์, 2544) สิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศไทยคือ การศึกษาไทยอยู่ในภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากปัญหาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ รวมทั้งศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของไทย เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอุตสาหกรรม การศึกษาไทยยังด้อยกว่าทุกเรื่อง (รุ่งแก้วแดง, 2544) สำหรับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมินทั้งหมด 20,534 แห่ง ผลการประเมิน 16,188 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 78.84 ส่วนไม่ผ่านการประเมินร้อยละ 21.16 ส่วนใหญ่โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ตามชนบทไม่ผ่านการรับรองมากที่สุด (ข้อมูลจาก สมศ. ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2552) ดังนั้นการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา

ให้เกิดการเรียนรู้และการเรียนรู้จึงเป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่ง มีกรศึกษาที่ (Mezquita, 1996a) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้านคือ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) 3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ในทำนองเดียวกันประเด็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญอีกเช่นกันที่จะทำให้ทราบถึงความสำเร็จหรือความสำเร็จขององค์การ ตามตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกตาม (พ.ศ. 2554-2558) ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวบ่งชี้คือ 1) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน 2) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และ 3) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรฐานการส่งเสริม

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 42 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

**วัตถุประสงค์ของกรวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 42
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 42
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 42
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 42

**สมมุติฐานของกรวิจัย**

1. สภาพและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 42 อยู่ในระดับสูง อยาง

ที่มีค่าใช้จ่ายระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตั้งไว้ (ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป)

2. ขนาดของสถานศึกษา (เล็ก กลาง และใหญ่) สัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทุกปัจจัย [ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์การ การเพิ่มอำนาจแบบจุดล การจัดการความรู้ และสภาพประยุกต์ใช้เทคโนโลยี] มีผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

### ขอบเขตของกรวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 63 คน (ใช้สัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก : กลาง : ใหญ่ = 1 : 2 : 3) ครูผู้สอน 330 คน (จากจำนวนทั้งหมด 1,786 คน กำหนดขอบเขตกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่ และมอร์แกน (Keajcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สุพชาญ ศรีไสย์ 2551: 132-133 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95) และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 170 คน (จากจำนวนทั้งหมด 460 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากโรงเรียนแต่ละแห่งเท่าๆ กันคือ โรงเรียนละ 5 คน) รวมทั้งหมดทุกประเภท 563 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของการสุ่ม และจำนวนทั้งหมดนี้เข้ามาจากการเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรตาม (Dependent Variable) และตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของการจัดการแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญคือ

- 2.1.1 ความสำเร็จตามตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และคำนิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้ต่อเนื่อง

- 4) ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 6) ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เริ่มผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ
- 7) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา
- และ 8) พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษา และชั้นสังกัด

2.1.2 ความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ผลลัพธ์อื่น ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ 1) ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และ 2) ผลการพัฒนาทางจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

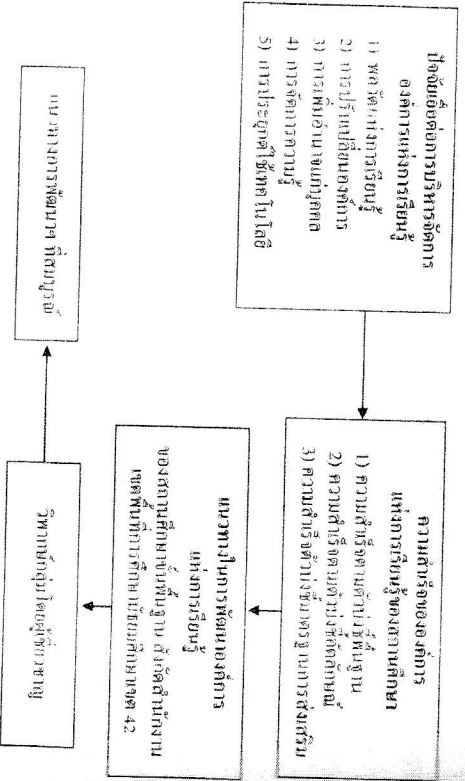
2.1.3 ความสำเร็จตามตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม [มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)] ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ 1) ผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมที่บ่งชี้ของสถานศึกษา และ 2) ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาลู่ความเข้มแข็ง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญคือ 1) ภาวะผู้นำของสถานศึกษา [ได้แก่ ก) ทำางานเป็นทีม ข) มนุษยสัมพันธ์ และ ค) การสื่อสาร] 2) สรรพคุณเฉพาะหน้าที่ของบุคลากร (Functional Competency) [ได้แก่ ก) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ข) การพัฒนาผู้เรียน ค) การบริหารจัดการที่เน้นผู้เรียน ง) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จ) ภาวะผู้นำครู และ 3) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้] และ 3) การจัดการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอธ (Marquardt, 1996a) [ได้แก่ ก) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ข) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ค) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) ง) การจัดการความรู้ (Knowledge

Management) และ จ) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

3. กรอบแนวคิดและกระบวนการในของทางวิจัย ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดและกระบวนการค้นหาได้จากกรอบทฤษฎี ทฤษฎี เอกสาร และรายงานวิจัย นำมาประยุกต์ใช้ในทางวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางวิจัย



### ประโยชน์ที่ได้รับจากวิจัย

1. ผู้วิจัยหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงได้ทราบ สภาพ ระบุชัด และองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งกรมวิทย์ฯ โดยสามารถนำมาอ้างอิงความรู้อื่นๆ ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ โดยใช้พัฒนาการแบบและกลไก รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 42 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ข้อเสนอแนะดังกล่าวที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้มีแนวทางในการดำเนินงานได้ถูกต้องและเหมาะสมกับระยะเวลา และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาเป็นรูปธรรม

2. แนวทางการทางวิจัยครั้งนี้ อาจจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยท่านอื่นๆ ที่ต้องการต่อยอดหรือขยายผลงานวิจัยลักษณะนี้ให้สอดคล้องกับความรู้ที่เป็นรูปธรรม และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ และประเทศชาติโดยรวมต่อไป

### วัดค่าแบบวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจและพรรณนา (Survey & Descriptive Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยคำนวณทั้งหมดเกี่ยวกับข้อเท็จจริงขององค์การแห่งกรมวิทย์ฯ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 42 แบบสอบถามดังกล่าวได้ใช้ภาษาตรวจสอบความตรง (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่า IOC = 0.9695 ในทำนองเดียวกันหลังจากนำเครื่องมือไปลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา (Alpha-reliability Coefficient) ซึ่งนับเป็น 0.981 และหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 563 ชุด (100 % ของการสุ่ม) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบค่าสหสัมพันธ์ฉบับเป็น 0.984 ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test, One-way MANOVA และทดสอบภายหลัง (Post Hoc) โดยวิธีของชฟเฟ และวิธีการวิเคราะห์หลังพหุคูณแบบแบบลดรูปด้วย สำหรับผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การแห่งกรมวิทย์ฯ ของสถานศึกษาฯ ถูกนำไปให้ผู้ที่ทรงคุณวุฒิ 5 คนช่วยกันวิพากษ์ (Focus Group) เพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมและเป็นรูปธรรมและในขั้นสุดท้าย ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิในรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

### ผลการวิจัย

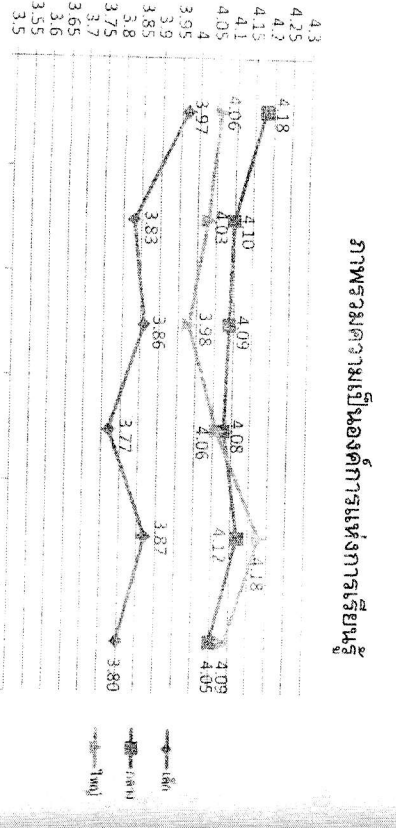
1. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 “ศึกษาสภาพและระดับความเป็นองค์การแห่งกรมวิทย์ฯ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 42 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05” พบว่า

1.1 ปัจจัยเอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งกรมวิทย์ฯ 5 ด้าน (ได้แก่ ด้านผลดีแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดความรู้ และด้านการปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยี) ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่า ทุกปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาของทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่ได้ตามสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

1.2 ความสำเร็จของการแบ่งการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมของค่าเฉลี่ยในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่งรายชื่อของแต่ละตำแหน่ง พบว่า ทุกรายชื่อ และแต่ละตำแหน่งคือ ก) ความถี่ในการตั้งชื่อพื้นฐาน ข) ความถี่เรียกตามตำแหน่งชื่อตั้งชื่อ และ ค) ความถี่เรียกตามตำแหน่งฐานการตั้งชื่อ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 เหมือนเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 “เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามขนาดของสถานศึกษา” ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่างๆ ตามขนาดของโรงเรียน (เล็ก กลาง และใหญ่) พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลทำให้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้ง 5 ด้าน และหลังจากการทดสอบภายหลัง (Post Hoc) เพื่อหาจุดขนาดกลุ่มโรงเรียนที่แตกต่างกันได้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) สรุปผลได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 42 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (เล็ก กลาง และใหญ่)



ภาพรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 2 พบว่า

2.1 โรงเรียนขนาดกลาง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านผลวัดการเรียนรู้ สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มากและขนาดเล็กลงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มากมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการจัดตารางความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และภาพรวมความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กลงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 โรงเรียนขนาดกลาง มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มากแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า

3.1 ด้านผลวัดแห่งการเรียนรู้ มีอยู่ 5 ประเด็นสำคัญ (จากทั้งหมด 10 ประเด็น) มีผลต่อความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา [ทำนายความสำเร็จได้ 45.50 %,  $P < .05$ ] และประเด็นสำคัญ 2 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ให้กับทีมงานหรือองค์การที่ปฏิบัติ และโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในและภายนอกสถานศึกษามีค่าอำนาจการทำนายเปลี่ยนแปลง ( $R^2$ -change) ร้อยละ 35.70 และร้อยละ 6.60 ตามลำดับ

3.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ (จากทั้งหมด 10 ประเด็น) มีผลต่อความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา [ทำนายความสำเร็จได้ 58.50 %,  $P < .05$ ] และประเด็นสำคัญ 2 ลำดับแรกคือ โรงเรียนมีโครงสร้างและขอบเขตชัดเจนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และบุคลากรมีความเข้าใจถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ มีค่า  $R^2$ -change เป็นร้อยละ 48.10 และร้อยละ 5.70 ตามลำดับ

3.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีอยู่ 5 ประเด็นสำคัญ (จากทั้งหมด 10 ประเด็น) มีผลต่อความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา [ทำนายความสำเร็จได้ 46.80 %,  $P < .05$ ] และประเด็นสำคัญ 2 ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรและเพื่อน

ร่วมวางแผนการทำงานด้วยตนเองมากกว่าร้อยละการ มีค่า  $F^2$ -change เป็น  
ร้อยละ 32.20 และร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

3.4 **ด้านการจัดการความรู้** มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ (จากทั้งหมด 10 ประเด็น)  
มีผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้อย่างมากของสถานศึกษา [ตามนัยความสำเร็จ  
ได้ 56 %,  $P < .05$ ] และประเด็นสำคัญ 2 ลำดับแรกคือ โรงเรียนจัดให้ระบบ  
การเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรและทีมงาน/กลุ่มงาน เช่น จัดทำคู่มือและเอกสาร  
ในการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรสามารถหาความรู้ที่  
จัดเก็บได้ไปปรับปรุงและนำไปใช้ได้อย่างต่อเนื่อง มีค่า  $F^2$ -change เป็นร้อยละ  
43.50 และร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

3.5 **ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี** มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ (จากทั้งหมด  
10 ประเด็น) มีผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้อย่างมากของสถานศึกษา [ตามนัย  
ความสำเร็จได้ 49.60 %,  $P < .05$ ] และประเด็นสำคัญ 2 ลำดับแรกคือ บุคลากร  
มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารให้กับสมาชิก  
ภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี  
ในการเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนความรู้จากสถานศึกษาหนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่งได้อย่าง  
รวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่า  $F^2$ -change เป็นร้อยละ 35.80  
และร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

4. **ศึกษาดวงวิถีประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4** “นำเสนอแนวทางในการ  
พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า มี 12 แนวทาง  
ที่สำคัญคือ

4.1 **ด้านการจัดการ** ประกอบด้วย 7 แนวทางคือ แนวทางที่ 1 จัดทำ  
โครงสร้าง/ขอบเขตงาน/ระบบ ให้ความช่วยเหลือบุคลากร เกี่ยวกับองค์การแห่ง  
การเรียนรู้ให้ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม แนวทาง  
ที่ 2 จัดอบรม/ชี้แจงเกี่ยวกับการใช้สิทธิแก่ผู้ร่วมงานเต็มส่วนร่วมในการใช้ข้อมูล/  
วางแผน/ตัดสินใจในการปฏิบัติได้อย่างอิสระ แนวทางที่ 3 จัดอภิปรายกลุ่มเพื่อ  
รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละครั้ง แนวทางที่ 4 จัดรับความคิดเห็น  
เห็นจากผู้ร่วมงานในสถานที่เห็นได้ชัด และแนวทางที่ 5 การประชุมร่วมกับครู  
หรือผู้บริหารสถานศึกษาทุกครั้ง ผู้บังคับบัญชาควรต้องอธิบายหรือกล่าวถึงเรื่อง  
การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยทุกครั้ง แนวทางที่ 6 จัดทำแผนกลยุทธ์

การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แล้วแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนทราบ  
เป็นระยะๆ และแนวทางที่ 7 เรียนเชิญวิทยากรที่เข้าบ้านเข้าร่วมกิจกรรมที่สถาน  
ศึกษาจัดทุกครั้งหรือเชิญเป็นวิทยากรตามสถานการณ์และโอกาสอันควร

4.2 **ด้านบุคลากร** ประกอบด้วย 3 แนวทางคือ แนวทางที่ 8 จัดอบรม  
วิธีการสืบค้นและจัดส่งและเผยแพร่ข้อมูลให้กับผู้ร่วมงานเป็นประจำและจัด  
(ให้มีการวางแผนและวางแผนไปทั้งภายในและภายนอก) แนวทางที่ 9 จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน  
ความรู้กับประเด็นเดียวกันหรือคล้ายกันเป็นประจำทุกเดือน (เป็นการแบ่งปัน/ส่ง  
เสริม/จัดเก็บ/นำความรู้ไปใช้ซึ่งกันและกัน โดยมีการวางแผนและกำหนดเป้า  
หมายไปให้ชัดเจน) และแนวทางที่ 10 ผู้บริหารชี้แจงถึงปรัชญา เป้าหมาย และ  
วัตถุประสงค์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ภาคการศึกษาละครั้ง เพื่อเน้น  
ย้ำถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ)

4.3 **ด้านวัสดุอุปกรณ์** ประกอบด้วย 2 แนวทางคือ แนวทางที่ 11 สถาน  
ศึกษาจัดเตรียม อุปกรณ์/วัสดุ/เทคโนโลยีสำหรับการเชื่อมโยง/ถ่ายโอน/สืบค้น  
รวมทั้งจัดตั้งศูนย์บริการที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และแนวทางที่ 12 สถาน  
ศึกษาจัดหน่วยงานเพื่อให้ความสะดวกในการให้บริการ รวมทั้งแก้ปัญหาการ  
ใช้เครื่องมือและระบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 **ด้านการเงิน** ไม่พบประเด็นสำคัญของการแก้ไขเร่งด่วน

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. **ปัจจัยเอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้** จากการศึกษาในภาพ  
รวมครั้งนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญจำนวนมากต่อการเอื้อให้สถานศึกษาเป็นองค์การ  
แห่งการเรียนรู้ ซึ่งข้อค้นพบที่สำคัญดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดของ มาร์ควาร์ด  
(Marquardt, 1996) ดังนี้คือ

1.1 **ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้** พบว่า บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ให้กับ  
ทีมงานอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัย ข้อค้นพบนี้สอดคล้อง  
กับแนวคิดของมาร์ควาร์ด และเรโนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ที่  
กล่าวว่า การเรียนรู้มีลักษณะเคลื่อนไหลอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง โดยที่องค์การ  
ต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ ผูกอบรม  
และเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีอยู่ 5 ประเด็น

สำคัญ มีผลต่อความถี่หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประเด็นนี้เมื่อคล้อยกับงานวิจัยของอังค์วรา เจียมสุคนธ์ (2553) ที่พบว่า ตำแหน่งแม่เลี้ยงขององค์การอยู่ในระดับต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่า แม่สำนักงานหรือบุคคลจะมีความตระหนักถึงความต้องการจัดการเรียนรู้ แต่บุคลากรยังขาดในแง่ของการประชุมและร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกัน ดังนั้นสำนักงานควรจัดใหญ่โตการได้มีการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

**1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ** พบว่าโรงเรียนมีโครงสร้างและขอบเขตชัดเจนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก ที่คัดพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอธ (Marquardt, 1996a) ที่กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์การมีหลักการสร้างองค์การการเรียนรู้ เป็นวิถีที่ดำเนินการโดยยุทธศาสตร์ของการที่ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญ มีผลต่อความถี่หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอธ และเรโนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม มีลักษณะเน้นราบมีการติดต่อสัมพันธ์กันจะต้องใช้กลยุทธ์ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับปฏิบัติงานในทำนองเดียวกัน ไคเซอร์ (Kaiser, 2000) กล่าวว่า ลักษณะโครงสร้างองค์การที่เป็นแบบพันธกิจและยุทธศาสตร์ เป็นเป้าหมายที่องค์การกำหนด เพื่อให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จเกินกว่าวัตถุประสงค์ของการมีปฏิสัมพันธ์ คำนิยม ระเบียบวินัย วัฒนธรรมองค์การจะต้องทำในบุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งขององค์ความรู้ได้ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ตลอดเวลา

**1.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล** ในเรื่องนี้พบว่า ในภาพรวมตำแหน่งอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของมาร์ควอธ (Marquardt, 1996a) ที่กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน รวมถึงผู้บริหาร ผู้รับบริการ ลูกค้า บริษัทผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจและชุมชนได้มีส่วนร่วมกัน และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีอยู่ 5 ประเด็นสำคัญมีผลต่อความถี่หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และพบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาวิจัยมีศึกษา เขต 42 มีการเพิ่ม

อำนาจให้แก่บุคคลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดตามภาวะผู้นำของไคเซอร์ (Kaiser, 2000) เดอลินแมน เวอร์เนออร์ และฮารีส (DeSivone, Warner, and Hams, 2000) ที่นำเสนอลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงองค์การการเรียนรู้ ประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการคือ 1) เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล 2) เป็นผู้นำที่มุ่งให้บุคลากรปรับเปลี่ยนแปลงด้านนิยมและจริยธรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) เป็นผู้นำที่มุ่งสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกันเพื่อต่างสำเร็จในการทำงาน 4) เป็นผู้นำที่กระตือรือร้นให้เกิดความกระตือรือร้น ฯลฯ 5) เป็นผู้นำที่มุ่งสร้างสรรคให้เกิดการ ทำงานเป็นทีม 6) เป็นผู้นำที่มุ่งให้บุคลากรปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 7) เป็นผู้นำที่มุ่งถึงความถี่หรืองานโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรเป็นหลักและ 8) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเจรจาต่อรองการปฏิบัติงานได้

**1.4 ด้านการจัดการจัดการความรู้** ในเรื่องนี้พบว่า ในภาพรวมของด้านนี้อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของมาร์ควอธ (Marquardt, 1996a) ที่กล่าว การจัดการความรู้ องค์การจะต้องมีการจัดการกับความรู้ของตนเองโดยเริ่มตั้งแต่การจัดการจัดการความรู้ โดยให้ มีลักษณะของการผสมผสานจากแหล่งความรู้ที่สอยขึ้นภายในและภายนอก แล้วนำมาปรับใช้กับองค์การ ต่อจากนั้นจึงนำมาถ่ายทอดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การ สำหรับการศึกษาครั้งนี้พบว่า มีอยู่ 6 ประเด็นสำคัญมีผลต่อความถี่หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดการความรู้อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของสมคิด สร้อยหน้า (2547) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการที่สำคัญประกอบด้วย บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การปฏิบัติด้านการจัดการ ระบบงาน โครงสร้างขององค์การ ทั้งหมดดังกล่าวจะส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

**1.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี** จากวิจัยเรื่องนี้พบว่า ในภาพรวมของด้านนี้อยู่ในระดับสูง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับความเห็นของมาร์ควอธ (Marquardt, 1996a) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันโลกของเราเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญกับองค์กรมากยิ่งขึ้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว นำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา ดังนั้นจึงมีความสำคัญได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษา



รัฐของสถานศึกษา และจากข้อค้นพบดังกล่าวพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผล 4.2 มีภาวะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของคีนส์นีย์ จะสจวร์ธ (2550) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยชั้นนำใน ส่วนใหญ่สนับสนุนหรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาก ทั้งการจัดทา การฝึกอบรมทั้งใน ความรู้กับบุคลากร แต่ยังไม่ได้ใช้งานเต็มตามศักยภาพของเทคโนโลยี ใน หน่วยงานเดียวกันสอดคล้องกับผลงานของเพดเดอร์ และคอปป์ (Pedler et al., 1994) ที่กล่าวว่ องค์กรจะต้องมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศและใช้เป็นฐานข้อมูลในการ ปฏิบัติงาน ใช้เพื่อการเรียนรู้ และเป็นระบบสื่อสารเพื่อให้สมาชิกในองค์กรเข้า ใจทิศทางขององค์กรและตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขนาดของสถานศึกษา (เล็ก กลาง และใหญ่) สังกัดศูนย์ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลทำให้ความ พร้อมต่อการแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการ เติบโตทางกลยุทธ์ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ ด้านความกล้าเสี่ยงขององค์การแห่งการเรียนรู้ และหลังจากทดสอบภายหลังเพื่อหา ความแตกต่างที่แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ภาพรวมความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียน

ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพร้อมต่อการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ว่า 1) **ด้านพลวัตการเรียนรู้** พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีความพร้อมต่อการ เรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก 2) **ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ** พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพร้อมต่อการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก 3) **ด้านการเพิ่มอำนาจบุคคล** พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีความพร้อมต่อการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน 4) **ด้านการจัดการความรู้** พบว่า โรงเรียน ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพร้อมต่อการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และ 5) **ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี** พบว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความพร้อมต่อการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการเปรียบเทียบระดับความพร้อมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขนาดของสถานศึกษา (เล็ก กลาง และใหญ่) พบว่ามีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาด กลางและขนาดใหญ่อาจมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก มีงบ ทุนและเงินการใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งอาจ มีภาวะสอดคล้องกับหน่วยงานระดับสูงที่พร้อมจะให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา ของโรงเรียนมีผลทำให้สถานศึกษาเหล่านั้นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพ รวมและสนับสนุนเป้าหมายที่ 5 ประการคือ การฝึกปฏิบัติเชิงระบบ ขยาย ขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้การความรู้แก่ชุมชน จัดสรร ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา จัดให้มีการชุมนุมเจ้าหน้าที่วิชาการ ผู้รู้ ผู้ เขี่ยวชาญในด้านต่างๆ ประสานงานกับสถาบันวิชาการอื่นๆ ในการช่วยเหลือ สนับสนุนหรือเข้ามาเป็นวิทยากร ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษานั้นมีองค์การแห่งการ เรียนรู้หรือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community Learning) มากยิ่งขึ้น

3. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 9 แนวทางเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้และเริ่มไปสู่การปฏิบัติ ตามแนวทางเงื่อนไข 4M Management Theory เป็นต้น 3.1) **ด้านการจัดการ (Management)** มี 7 แนวทางตามโครงการที่ 1-7 คือ แนวทางที่ 1 จัดทำ โครงสร้าง/ขอบเขตงาน/ระบบ ให้ความช่วยเหลือบุคลากร เกี่ยวกับองค์การแห่ง การเรียนรู้ให้ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม แนวทาง ที่ 2 จัดอบรม/ชี้แจงเกี่ยวกับกา เพื่อให้สิทธิแก่ผู้ร่วมงานในการให้ข้อมูล/ วางแผน/จัดลีนใจในการปฏิบัติได้อย่างอิสระ แนวทางที่ 3 จัดอบรม/ชี้แจงเกี่ยวกับ ราบทั้งความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและคิดเห็นของตนเอง แนวทางที่ 4 จัดตั้งความคิดเห็น จากผู้ร่วมงานในสถานศึกษาให้เด่นชัด แนวทางที่ 5 การประชุมร่วมกับครูหรือผู้ บริหารสถานศึกษาทุกครั้งที่ ผู้บังคับบัญชาควรต้องอธิบายหรือกล่าวถึงเรื่องการ พัฒนาการแห่งการเรียนรู้ด้วยทุกครั้ง แนวทางที่ 6 จัดทำแผนกลยุทธ์การ พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้แล้วแจ้งให้สมาชิกชุมชนทราบเป็นระยะๆ และแนวทางที่ 7 เรียนเชิญบุคลากรทั่วๆไปมาเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดทุก ครั้งหรือเชิญเป็นวิทยากรตามสถานการณ์และโอกาสอันควร 3.2) **ด้านบุคลากร**

(Man) มี 3 แนวทางตามแนวทางที่ 8-10 คือ แนวทางที่ 8 จัดอบรมวิถีทาง  
สืบค้นและจัดส่งและเผยแพร่ข้อมูลให้กับผู้ร่วมงานเป็นประจำเดือนละครั้ง (1)  
การวางแผนและวางเป้าหมายไว้ให้ชัดเจน) แนวทางที่ 9 จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน  
ความรู้ในประเด็นเดียวกันหรือคล้ายกันเป็นประจำทุกเดือน (เป็นการแบ่งปัน  
เสริม/จัดเก็บ/นำความรู้ไปใช้ซึ่งกันและกัน โดยมีตารางแผนและกำหนดเป  
หมายไว้ให้ชัดเจน) และแนวทางที่ 10 ผู้บริหารชี้แจงถึงปรัชญา เป้าหมาย และ  
วัตถุประสงค์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ภาคการศึกษาควรจัดไว้ เพื่อเน้น  
ย้ำถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ) และ 3.3) **ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)** มี 2 แนวทาง  
ตามแนวทางที่ 11-12 คือ แนวทางที่ 11 สถานศึกษาจัดเตรียม อุปกรณ์/วัสดุ/  
เทคโนโลยีสำหรับการเชื่อมโยง/ถ่ายโอน/สืบค้น รวมทั้งจัดตั้งศูนย์บริการที่  
สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และแนวทางที่ 12 สถานศึกษาจัดหน่วยงานเพื่อให้  
ความสะดวกในการให้บริการ รวมทั้งแบ่งปัญหาการรู้จัดหรือและระบบต่าง  
ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษามีเพียงบางประเด็นที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนเพื่อที่สถาน  
ศึกษาจะก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมนั้นก็คือ สมรรถิในองค์กร  
ต้องมีความยืดหยุ่นร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
จะเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้จากอดีต นำมาปรับปรุง ทดลองปฏิบัติ เพื่อหา  
แนวทางหรือองค์ความรู้ที่ใหม่จะส่งมอบองค์กร มีการเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงมี  
การถ่ายทอดความรู้ มีการเตรียมพร้อมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วัสดุและเทคโนโลยี  
ในการเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์  
ของสมาชิกในองค์กรอีกด้วย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสันสันย์  
จะสุวรรณ์ (2550) ที่พบว่า 1) ระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมขึ้นอยู่กับองค์การเป็นองค์การการเรียนรู้ด้าน การ  
เรียนรู้ องค์การ บุคลากร เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ 2) องค์ประกอบ  
ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์  
ประกอบคือ เจตคติการทำงานของบุคลากร ความรู้ความสามารถของบุคลากร  
และองค์ประกอบด้านผู้นำ จากข้อเสนอของงานวิจัยนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ  
สนใจกับประเด็นเหล่านี้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา  
ขึ้นอยู่กับพื้นฐานในเขตพัฒนาการศึกษา เขต 42 ในภาพรวมทั้งหมดและ  
ภาพรวมของดำเนินการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือด้านพลังวิวัฒนาการเรียนรู้ ด้านการ  
ปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจบุคคล ด้านการจัดความรู้ และ  
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับสูง และพบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียน  
ขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่า  
โรงเรียนขนาดเล็ก จากข้อค้นพบดังกล่าว หน่วยงานระดับสูงที่เกี่ยวข้องควรที่  
จะให้ความสนใจกับผลของการวิจัยครั้งนี้ มีการศึกษาและทำความเข้าใจโดย  
ละเอียดเพื่อที่จะนำผลการวิจัย (โดยเฉพาะแนวทางการวางตำแหน่งงาน  
วิจัยทั้ง 12 แนวทาง) ไปใช้ประกอบการตัดสินใจจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแนว  
นโยบายสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในเขตการศึกษาให้พัฒนาและก้าวหน้า  
มากยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะต้องมีการวางแผนและ  
เตรียมการจัดให้มีการนำแผนกลยุทธ์ที่ได้ดำเนินการพัฒนาขึ้นมาไปใช้กับสถาน  
ศึกษาในเขตพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการจัดทำแผนการจัดเตรียมกำลังคน  
งบประมาณ และช่วงเวลา อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการ  
พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 42 ควรจะต้องให้มีการดำเนินการดำเนินการให้ความช่วยเหลือ  
กับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการพิเศษ โดยอาจจัดให้มีความร่วมมือระหว่าง  
โรงเรียนที่มีความพร้อมขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ให้ความช่วยเหลือกับโรงเรียน  
ขนาดเล็กดังกล่าว

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติภายในสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมโดยมีแนวคิดที่ได้วิจัยนี้ไปปรับปรุงสถานศึกษา  
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในทางบวกต่อสถานศึกษาใน  
ทางสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา ความสามัคคี และความร่วมมือระหว่างบุคลากรใน  
สถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติงานเป็นตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ  
สถานศึกษา

2.2 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดให้

มีการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ที่ทำให้ความรู้วิชาการและการดำเนินงานของภาคนักวิทยาศาสตร์ตีความเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากร จัดให้มีการศึกษาแบบเปิดที่พัฒนาได้ดีและภาคปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการสำรวจและศึกษาความต้องการของการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานและเพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาดูตรวจสอบและติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยในเรื่องนี้มีแนวทางการศึกษาเบื้องต้น เริ่มจากการสำรวจปัญหาวิเคราะห์และสังเคราะห์นำเอาปัญหาที่สำคัญไปสร้างและพัฒนาเป็นแนวทางการจัดการการเรียนรู้ ซึ่งเป็นช่วงแรกของการศึกษา หากแนวทางการศึกษาไปใช้กับสถานศึกษากว่าใน 3 ปีแล้ว ควรมีการศึกษาซ้ำอีกครั้ง สำหรับประเด็นที่ควรมีการศึกษาเพิ่มคือ “การศึกษาคำถามสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ระหว่างตัวแปรอิสระ (Selected Factors) กับความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ความรู้การเรียนรู้ของสถานศึกษา” ตามแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลการ (Causal Analysis) โดยอาจเพิ่มการวิเคราะห์ด้วยวิธีดังกล่าว จะทำให้ทราบถึงผลสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) มาจากตัวแปรแฝง (Latent Variable) หรือตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ตัวแปรใด หรือได้รับผลทางอ้อม (Indirect Effect) โดยส่งผ่านตัวแปรใด และตัวแปรเหล่านั้นสามารถทำนายผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ข้อค้นพบเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการจัดทํานโยบายหรือปรับปรุงแผนปฏิบัติการหรือโครงการดำเนินงานต่างๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ผู้สนใจในการศึกษาคำถามครั้งนี้สามารถช่วยอยุ่ทางการศึกษาที่ได้อจากรายงานวิจัยฉบับนี้ ไปศึกษากับเขตการศึกษาอื่นๆ หรือองค์การอื่นๆ เพื่อต่อยอดและขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงกว้างและลึกต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- เป็กานนา เอื้องวงศ์. (2544). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลเสริมและบ่งชี้ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในระบบบริการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตาร ตั้งเกษมสุข. (2543). พหุพบปรัชญากับปรัชญาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เคไลต์ไทย.
- จางเฉียง วัยฉิมัน และเบญจมาศ อ่าพันธ์. (2540). วิจัย 5 ประการพื้นฐานองค์การเรียนรู้คู่แข่งขัน. กรุงเทพฯ: กระพรวนยุคดิจิทัล.
- ชัยวัฒน์ สุ่มทอง. (2548). ก้าวสู่ผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พศุ เศษะรินทร์. (2541). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard and key performance Indicator. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนขยายของภาควิชาเคมี. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). ประเมินคุณภาพการศึกษา: หุ้ทุกคนทำได้ง่ายๆ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิวัฒนาการ.
- วีรวิฑู มาสเตอร์จันทร์. (2544). ธุรกิจส่วนตัว SMEs จะทำอะไรกันดี? (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เบอริ่งเน็ท.
- ต้นสนีย์ จะสุวรรณ. (2550). การพัฒนารูปแบบองค์การเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การศึกษาศาสตร์. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธนะ ศรีเสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อึ้งคังรา เจียมสุตพันธ์. (2553). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. นิตยสารศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Desimone, R.L., Wernier, and Harris, D.M. (2000). *Human resource development*. Olando, Florida: Harcourt.

Hoy, W.K., & Mikael, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 6<sup>th</sup> ed., New York: McGraw-Hill.

Kaiser, Sandra M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Dissertation, Louisiana State University.

Marquardt, M.J. (1996a). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.

Marquardt, M.J., and Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York, New Jersey: Irwin.

Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill.

ความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ

(Organizational Commitment of Teachers in the Elementary Education Schools at the Consolidated School District 2, Ministry of Education)

เบญจลักษณ์ นอนันต์

รองศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ศรีไธย์\*\*

และ ดร.จิรนต์ วิภาตทะนาศักดิ์\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา มุ่งเปรียบเทียบ วิเคราะห์ปัจจัย และนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความผูกพันของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ข้อมูลได้จากแบบสอบถามครู 606 คนจากทั้งหมด 983 คน [81.99 % ของการเลือกผู้สุ่ม] ถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติคือจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบสองทาง และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวด์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของครู ในภาพรวมทั้งหมด และในภาพรวมของทุกปัจจัย [ตั้งแต่ ภาพรวม ผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของครู] อยู่ในระดับสูง ( $P < .05$ ) 2) ครู

- \* ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดหนองน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารการพัฒนาองค์การ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- \*\* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปรึกษาชุมชนนิพนธ์.
- \*\*\* อธิการบดีมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่ปรึกษาชุมชนนิพนธ์.