

การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547

การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

บทคัดย่อ
ของ
สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 395 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11
ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ กับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลักดังนี้ องค์การ
ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก
จะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 13 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ 62 ตัว

ตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด
ภาคใต้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบหลักรวม 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนัก
องค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ องค์การ ภาวะผู้นำ และ
เทคโนโลยี

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่า ไค – สแควร์
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบ
สมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ.

A DEVELOPMENT OF COMPOSITE INDICATORS OF LEARNING
ORGANIZATION OF BASIC EDUCATION INSTITUTIONS
IN SOUTHERN PROVINCES

AN ABSTRACT
BY
SURAPONG UASIRIPONRIT

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004

Surapong Uasiriponrit. (2004) *A Development of Composite Indicators of Learning Organization of Basic Education Institutions in Southern Provinces*. Dissertation Ed.D. (Educational Administration) Bangkok : Graduate School , Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Prof. Dr. Sermsak Wisalaporn, Asst. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Dr. Rachun Boontima.

The purposes of this research were to develop composite indicators of Learning Organization of Basic Education Institutions in Southern Provinces and to test the validity of the structural model of Learning organization of Basic Education Institutions with the empirical data. The samples of this research were 395 samplers which consisted of the Basic Institution Administrators , teachers in Basic Education Institution in Southern provinces. The Multi-Stage Random Sampling method was used for sampling. The data of the research were collected by questionnaire and analyzed by descriptive statistics through SPSS for Windows Version 11, Confirmatory Factor Analysis, and Second – Order Confirmatory Analysis through LISREL 8.30.

The following conclusion were drawn based on the finding of this research :

The factors which influenced Learning Organization of Basic Education Institutions consisted of 5 factors, Organization, Leadership, Learning, Knowledge Management and Technology. The five factors must be practiced via 13 variables which were minor factors and 62 variables which were the indicators of Learning Organization.

The composite indicators of Learning organization of Basic Education Institution consisted of five major factors in the order of weight as follow : learning, knowledge management, organization, leadership and technology.

The results of the structural validity test the model of learning organization of Basic Education Institutions in Southern Provinces with the empirical data by using Chi – square, the Goodness of Fit Index and the Adjusted Goodness of Fit Index. The result of the test was found that the model were consistent with empirical data statistical significantly.

การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ของ

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ..2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ศาสตราจารย์ ดร. สำเริง บุญเรืองรัตน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. บุญลือ ทองอยู่)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาจาก ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งให้ทั้งแนวคิด คำแนะนำและกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำ ปริญญานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และอาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่คอยให้คำแนะนำให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. สำเริง บุญเรืองรัตน์ และ ดร. บุญลือ ทองอยู่ อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่เมตตาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเพิ่มเติม ตลอดจน ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์วิจิตร รอดภัย ผู้อำนวยการโรงเรียนคงคาประชารักษ์ ให้ผู้วิจัยมาศึกษาต่อตลอดจนคณะครูอาจารย์ นักการภารโรง นักเรียนโรงเรียนคงคาประชารักษ์ ที่ให้กำลังใจกับผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณนิสิตระดับดุขุฎีบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 6 เพื่อนร่วมชั้นที่คอย ให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนจบการศึกษา ผู้วิจัยจะขอรำลึกความรู้สึกที่ดี ๆ ไว้ ตลอดไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณนางลาวัลย์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ภรรยาผู้เป็นแรงผลักดันและ ช่วยเหลือผู้วิจัยในด้านการพิมพ์ต้นฉบับปริญญานิพนธ์ ให้กำลังใจ และดูแลครอบครัวแทนผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้งบุตร 2 คน คือ นายบุรินทร์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ และเด็กชายวิศวะ เอื้อศิริพรฤทธิ์ ตลอดจนครอบครัวเอื้อศิริพรฤทธิ์ รวมทั้งญาติมิตรทุกคนที่ให้กำลังใจจนผู้วิจัย สำเร็จการศึกษา

คุณค่าอันพึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขออุทิศให้นายมยุ แชะเฮ่า บิดาผู้ล่วงลับไปแล้ว และขอมอบไว้เพื่อทดแทนคุณมารดา นางเอื้อ แชะเฮ่า และครู อาจารย์ทุกท่านที่คอยแนะนำ สั่งสอนผู้วิจัยมาตั้งแต่เยาว์วัยจนสำเร็จการศึกษาในปัจจุบัน

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
	สมมติฐานการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	ประชากร.....	6
	กลุ่มตัวอย่าง.....	6
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	13
	ความเป็นมา.....	13
	คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	13
	ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	14
	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.....	17
	แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	19
	ความหมายของตัวบ่งชี้.....	19
	ประเภทของตัวบ่งชี้.....	20
	ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้.....	22
	คุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้.....	23
	การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....	24
	ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา.....	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	31
	แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองการแห่งการเรียนรู้.....	33
	ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	33
	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	50
องค์กรประกอบหลัก องค์กรประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้.....	55
องค์กรประกอบหลักด้านองค์กร.....	55
องค์กรประกอบย่อยโครงสร้างขององค์กร.....	55
องค์กรประกอบย่อยวิสัยทัศน์องค์กร.....	57
องค์กรประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์กร.....	60
องค์กรประกอบย่อยกลยุทธ์องค์กร.....	63
องค์กรประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ.....	66
องค์กรประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ.....	66
องค์กรประกอบหลักด้านการเรียนรู้.....	70
องค์กรประกอบย่อยระดับการเรียนรู้.....	70
องค์กรประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้.....	74
องค์กรประกอบย่อยวินัยในการเรียนรู้.....	77
องค์กรประกอบหลักด้านการจัดการความรู้.....	80
องค์กรประกอบย่อยการแสวงหาความรู้.....	81
องค์กรประกอบย่อยการสร้างความรู้.....	83
องค์กรประกอบย่อยทางการถ่ายโอนและใช้ความรู้.....	85
องค์กรประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้.....	87
องค์กรประกอบหลักด้านเทคโนโลยี.....	89
องค์กรประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้.....	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	97
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
การสร้างและพัฒนาด้วยแบบเชิงทฤษฎีของความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.....	101
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์เฉพาะ งานวิจัย.....	111

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	125
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	173
สรุปผลการวิจัย.....	174
อภิปรายผลการวิจัย.....	183
ข้อเสนอแนะ.....	188
บรรณานุกรม.....	196
ภาคผนวก.....	206
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	207
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	209
ภาคผนวก ค. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	220
ภาคผนวก ง. ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	224
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	229

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้(สังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม)...	18
2 สรุปที่มาขององค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้.....	53
3 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยด้านโครงสร้างองค์การ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	56
4 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์องค์การ ตัวบ่งชี้ และ ที่มาของตัวบ่งชี้.....	59
5 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยด้านวัฒนธรรมองค์การ ตัวบ่งชี้ และ ที่มาของตัวบ่งชี้.....	62
6 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยด้านกลยุทธ์องค์การ ตัวบ่งชี้ และ ที่มาของตัวบ่งชี้.....	65
7 องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ องค์ประกอบย่อยด้านระดับการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มา ของตัวบ่งชี้.....	69
8 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยด้านรูปแบบการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	73
9 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยด้านการแสวงหาความรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	76
10 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยด้านการแสวงหา ความรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	79
11 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยด้านการสร้าง ความรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	82
12 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยด้านการจัดเก็บ ความรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	84
13 องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยด้านการถ่ายโอน และการใช้ความรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	88
15 องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และที่มาของตัวบ่งชี้.....	90
16 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้.....	91
17 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้.....	102
18 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม.....	110
19 ประชากรในการวิจัย.....	111
20 จังหวัด จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนโรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย....	115
21 จำนวนแบบสอบถามส่งไปและตอบกลับ.....	116
22 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้.....	134
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้เดียว ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลองค์การ.....	142
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้เดียว ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลภาวะผู้นำ.....	143
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้เดียว ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการเรียนรู้.....	144
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้เดียว ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการจัดการความรู้.....	145
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้เดียว ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลเทคโนโลยี.....	146
28 ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี ไกเซอร์ – มเยอร์ – ออลคินของโมเดล.....	147
29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์การ.....	148
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบองค์การ.....	149
31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำ.....	152
32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้.....	155
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบการเรียนรู้.....	156
34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการจัดการความรู้.....	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบการจัดการความรู้.....	160
36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลเทคโนโลยี.....	162
37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	167
38 ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคินของโมเดลตัวบ่งชี้รวมความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้.....	168
39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง.....	169
40 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้	221
41 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ.....	225

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	12
2 ความสัมพันธ์ – ภายในระหว่าง 3 ตัวแปร และคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา.....	26
3 รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	37
4 องค์ประกอบย่อยด้านการเรียนรู้.....	38
5 องค์ประกอบย่อยด้านองค์การ.....	39
6 องค์ประกอบย่อยด้านบุคคล.....	40
7 องค์ประกอบย่อยด้านการจัดการความรู้.....	41
8 องค์ประกอบย่อยด้านเทคโนโลยี.....	42
9 องค์ประกอบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	43
10 รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	45
11 ความสัมพันธ์ของระดับการเรียนรู้.....	71
12 ความสัมพันธ์ของระดับการเรียนรู้.....	72
13 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	114
14 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	118
15 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สามของตัวบ่งชี้ รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	126
16 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลองค์การ.....	129
17 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลภาวะผู้นำ.....	130
18 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการเรียนรู้.....	131
19 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการจัดการ ความรู้.....	132
20 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลเทคโนโลยี.....	133
21 โมเดลองค์การที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	150
22 โมเดลภาวะผู้นำที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	153
23 โมเดลการเรียนรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	157
24 โมเดลการบริหารจัดการความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	161
25 โมเดลเทคโนโลยีที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	163

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
26 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ สอง.....	165
27 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่สอง.....	171
28 โมเดลภาพรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานใน จังหวัดภาคใต้.....	189
29 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านองค์การ.....	190
30 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ.....	191
31 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้	192
32 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้.....	193
33 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี.....	194

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สังคมเป็นสังคมโลก ที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างไร้พรมแดน และเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (กรมสามัญศึกษา. 2542 : บทนำ) มนุษย์จึงไม่สามารถเผชิญกับความซับซ้อนและความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ จึงเกิดภาวะวิกฤติ (ประเวศ วะสี. 2543 : ก)

ผลจากสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้สังคมไทยต้องหันมาทบทวน การพัฒนาประเทศ เสียใหม่ โดยกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ด้านวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งให้พัฒนาสู่ “สังคมที่เข้มแข็งมีคุณภาพ ใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 2) โดยในด้านสังคม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้มุ่งเปิดโอกาสให้คนไทย ทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านวิทยาการ

การจัดการศึกษาจึงมุ่งพัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวไปอีกขั้นหนึ่งสู่ความคิดที่ว่า ถ้าช่วยให้ทุกส่วนของสังคม มีส่วนร่วมกันสนับสนุนเพราะทุกส่วนทุกฝ่าย จะเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ สังคมก็เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2543 : 2) ความคิดเรื่องสังคมแห่งการเรียนรู้ เริ่มเป็นที่กล่าวถึง และยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง (การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. 2546: 12) ดังนั้น หากเป้าหมายของการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนก็จำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทั้งสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภารกิจทางการศึกษา และสอนนักเรียนให้ทำหน้าที่อย่างดีที่สุดที่สุดในสังคมเหล่านั้น (Keatings. 1998 : 706-707) เพราะโรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสังคมและสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Devos, Broek & Vanderheyden. 1998 : 701) โรงเรียนต้องทบทวนภารกิจของตนเองเสียใหม่ โดยพิจารณาถึงรูปแบบและโครงสร้างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคมแห่งการเรียนรู้ ปรับให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา (Strain. 2000 : 286)

อีกทั้งโรงเรียนเป็นองค์การประเภทบริการ ที่มีข้อผูกพันกับการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน คือ การเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โรงเรียนจึงน่าจะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น (Hoy & Miskel. 2001 : 32)

แนวคิดเรื่องโรงเรียนกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะไป สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ประเทศต่อไป

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา จากศาสตราจารย์ คริส อากีริส (Chris Agyris) และ ซอน (Donald Schon) ที่นำเสนอเรื่องการเรียนรู้ของ องค์การ (Organizational Learning) เมื่อ ปี ค.ศ. 1978 แต่ไม่ได้รับความสนใจมากนัก ต่อมาศาสตราจารย์ เซนกี (Peter M. Senge) ได้ทำการสังเคราะห์ ทฤษฎีและวิธีการ ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิด โดยเขียนหนังสือเล่มแรกชื่อ “The Fifth Discipline : The Arts & Practice of Learning Organization” แนวคิดนี้ได้รับการตอบรับจากบุคคล องค์การต่าง ๆ ทั่วโลก(วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542 : 9)

ปัจจุบันแนวคิดแนวปฏิบัติต่าง ๆ เป็นที่นิยมแพร่หลาย หากเปิดดูจากอินเทอร์เน็ต จะพบองค์การแห่งการเรียนรู้ ในลักษณะบทความ งานวิจัยรวมทั้งการสังเคราะห์ งานวิจัย ไปสู่การปฏิบัติมากขึ้น (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2543 : 5)

ในส่วนของประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ โดย เริ่มจากภาคธุรกิจ เอกชน เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์บริษัท เครือซิเมนต์ไทยและองค์การอื่น อีกมากมาย (มาลี ธรรมศิริ. 2543 : 3) อย่างไรก็ตามแนวคิดก็เผยแพร่เข้าสู่องค์การ ภาครัฐ ได้นำแนวคิดมาปรับใช้ด้วยเช่นกัน จะเห็นได้จากแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพโดยปรัชญา เวสารัชช (2539 : 40-41) กล่าวถึงระบบ ราชการที่พึงประสงค์ว่าจะต้องมีลักษณะอย่างน้อย 5 ประการคือ เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์การเรียนรู้ ยืดหยุ่นและปรับตัว เน้นผลจากการทำงาน และมีลักษณะเสริมแรงโดย กล่าวถึงระบบราชการที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่ รับฟังคำสั่ง หรือยึดติดกับรูปแบบของกฎระเบียบเก่า ๆ โดยขาดดุลพินิจ แต่ต้องเป็นองค์การ ที่รับรู้รับทราบ ข้อมูล สถานการณ์ และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มา วิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์การพลวัต ทันสมัยและมีความพร้อมในการแก้ปัญหาลักษณะใหม่ ๆ อยู่เสมอ องค์การที่จะมีลักษณะเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวม วิเคราะห์ กลั่นกรองและมีความสามารถในการตัดสินใจสูง

ความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน โดยทิวาดี เมฆสวรรค์ (2544 : 24) ได้กล่าวว่า ราชการยุคใหม่ต้องทบทวน ภารกิจ โดยมุ่งพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับขนาดให้กะทัดรัด คล่องตัว

ปรับเปลี่ยน รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับองค์กร โดยรัฐดำเนินการที่จำเป็นเท่านั้น มุ่งเน้นการพัฒนา คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานเป็นทีม และมีอาชีพ เน้นการสร้างและพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องและให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ถูกนำไปปรับใช้และ นำไปสู่งานค้นคว้าวิจัยในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น มาลี ธรรมศิริ (2543 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรไทย มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางและมีความเป็นไปได้สูงในระบบย่อยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

นอกจากนี้ ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาองค์กรตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อวิเคราะห์ถึงศักยภาพและลักษณะในการที่จะสร้างและพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างมาก แต่ยังมีจุดอ่อนคือ ผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานยังไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวคิดดังกล่าวได้ทันและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูง จะเห็นได้ว่าองค์กรของไทยยังมีความพร้อมที่จะรับแนวคิด เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในการบริหาร

ในบริบททางการบริหารการศึกษาของไทย ก็รับเอาแนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครู เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษา โดยหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ได้บรรจุความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ เข้าไปในหลักสูตรฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้เรื่องนี้ไปขยายผลต่อในสถานศึกษาของตน

กรมสามัญศึกษา (2545 : 23) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ กรมสามัญศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เร็ว ที่มีประสิทธิภาพ เป็นแกนนำในการปฏิรูป การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย เต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของชาติและมาตรฐานสากล ” นอกจากนี้ยังพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถูกนำไปปรับใช้ในวงการบริหาร โดยสถานศึกษาชั้นพื้นฐานหลายแห่ง ได้นำแนวคิดว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปกำหนดไว้ในวิสัยทัศน์บ้าง ในแผนกลยุทธ์บ้าง แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานรับแนวความคิดนี้ไปปรับใช้

ในส่วนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ก็ได้รับแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มาด้วยเนื่องจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องจัดการศึกษาเพื่อสร้างบุคลากรในการแข่งขันกับนานาชาติต้องสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะเพียงพอเหมาะสมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพราะการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะกลายเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ และสร้างรูปแบบการเรียนรู้

ของตนเอง ผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ชุมชน และคนไทย จะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องปรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 11) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้จึงต้องรับนโยบายในการปรับบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ (ในส่วนของสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม) เป็นหน่วยงานที่ต้องจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และต้องรับนโยบายการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาแต่ในสภาพปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ยังปรับเปลี่ยนองค์กร หรือดำเนินการในอันที่จะนำสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำ (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 7) หากพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ พบว่า บุคลากร โดยเฉพาะนักเรียนยังขาดการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ในการวัดคุณภาพระดับชาติ อยู่ในระดับที่ต่ำในหลายวิชา (กรมวิชาการ. 2545 : 40) และจากการสำรวจติดตามผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ยังมีสถานศึกษาหลายแห่ง ยังดำเนินการสร้างการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่สอดคล้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 10) นอกจากนี้การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร บุคลากรต้องรับรู้ รับทราบ เรื่องตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติ หรือปรับปรุงองค์กรและส่วนประกอบอื่นให้ดีขึ้นแต่ปัจจุบันยังขาดตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ที่มีบริบทต่างจากภาคอื่นของประเทศ เนื่องจากภาคใต้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิต (สมบุญรณ์ สว่างวรชาติ. สัมภาษณ์. 2546) ดังนั้นจึงอนุมานได้ว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ยังไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากยังขาดแนวทางที่ถูกต้อง และยังขาดตัวบ่งบอกหรือบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตามที่ได้ประมวลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะนี้กำลังเป็นที่สนใจและนำมาปรับใช้ในองค์กรที่มีลักษณะให้บริการประเภทสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรทางการศึกษา ยังมีผู้ศึกษาน้อยมากการหาคำตอบเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประเภทสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบให้กระจ่าง

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้จึงมีความสนใจที่จะหาคำตอบว่ามีตัวแปรอะไรบ้าง ที่บ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้และตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้เป็นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อค้นหาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

วัตถุประสงค์เฉพาะ มีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้
2. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

1. ด้านการเพิ่มเติมองค์ความรู้
 - 1.1 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางการบริหารการศึกษาต่อไป
2. ด้านการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้
 - 2.1 ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดนโยบายทางการบริหารการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์และนโยบายของชาติในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลโดยรวมต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ จำนวน 15,365 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา(เดิม) ในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 340 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 420 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 62 ตัวแปรโดยศึกษาจากตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ องค์ประกอบหลัก จำนวน 5 ตัวแปร องค์ประกอบย่อย จำนวน 13 ตัวแปร ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านองค์การ ประกอบด้วย

- 1.1 องค์ประกอบย่อยโครงสร้างขององค์การ
- 1.2 องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์องค์การ
- 1.3 องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ
- 1.4 องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ

2. องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย

- 2.1 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3. องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 3.1 องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้
- 3.2 องค์ประกอบย่อยประเภทการเรียนรู้
- 3.3 องค์ประกอบย่อยวินัย 5 ประการ

4. องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

- 4.1 องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้
- 4.2 องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้
- 4.3 องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและการใช้ความรู้
- 4.4 องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้

5. องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย

- 5.1 องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่3-ช่วงชั้นที่4 สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัด หรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะ สภาพการณ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะเชิงคุณภาพ หรือปริมาณโดยการนำข้อมูลหรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์ได้

ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือข้อความที่ใช้ชี้ หรือกำหนดให้เห็นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการรวมตัวบ่งชี้เดี่ยวความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกัน โดยการถ่วงน้ำหนักของตัวบ่งชี้ เพื่อคำนวณหาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้รวมออกมาตามน้ำหนักนั้น

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการดำเนินการ หรือส่งเสริมให้บุคคลที่ทำงาน หรือกลุ่มในองค์การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง แล้วนำมาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรแฝง และตัวแปรที่สังเกตได้ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบหลักด้านองค์การ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่จะปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. **องค์ประกอบย่อยโครงสร้างขององค์การ** หมายถึง การจัดแบ่งสายงาน บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในองค์การ การพิจารณาความรับผิดชอบในงาน ที่เกี่ยวข้อง สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. **องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์องค์การ** หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือการคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคตขององค์การ

3. **องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีชีวิตที่สมาชิกในองค์การประพฤติปฏิบัติร่วมกัน

4. **องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ** หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ขององค์การที่จะใช้การเรียนรู้เพื่อเกิดประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด

องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำในองค์การแสดงพฤติกรรมผู้นำเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง การที่ผู้นำใช้แบบภาวะผู้นำเพื่อชักนำบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติตามเพื่อบ่มให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์การดำเนินการใด ๆ ที่จะสร้างพลวัตการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ หมายถึง การจัดแบ่งการเรียนรู้ในองค์การออกเป็นลำดับขั้น

2. องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง การจำแนกการเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้

3. องค์ประกอบย่อยวินัยในการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนความประพฤติปฏิบัติจำนวน 5 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ แบบแผนความคิด การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และความรอบรู้ส่วนตน

องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ หมายถึง การสืบเสาะ ค้นหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้ขึ้นทั้งที่เห็นชัดแจ้งและความรู้ในบุคคล

3. องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและใช้ความรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล กลุ่มบุคคลถ่ายโอนความรู้แก่บุคคลอื่นและใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การ

4. องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่นำความรู้ที่ได้มาไปจัดเก็บเพื่อจะเกิดประโยชน์แก่บุคคล และองค์การ

องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำสิ่งประดิษฐ์ แนวคิดใหม่ มาใช้ประโยชน์ในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้

ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสรเรล พบค่า ไค – สแควร์ (Chi Square) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็น (p-Value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เพื่อศึกษาหาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านองค์การ มาจากแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ที่นำเสนอการปรับเปลี่ยนสภาพ (Transformation) องค์การให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบย่อยโครงสร้างขององค์การ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ดาฟท์ (Daft. 1999) แบรินดท์ (Brandt. 2003) เบนเนทท์และโอเบรียน (Benett & O'Brien. 1994) จอห์นสตัน (Johnston. 1998) เพดเลอร์, เบอร์กอนและบอยเดล (Pedler, Burgone & Boydell. 1997) ไลท์วูด, เลียวนาร์ด และชาแรท (Leithwood, Leonard & Sharratt. 1998) เดอสิโมนี, เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone, Werner & Harris. 2002) ที่ได้นำเสนอส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดแบ่งสายงาน บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร โดยโครงสร้างขององค์การจะต้องไปช่วยสนับสนุนให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2 องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ขององค์การ ได้แก่การกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ลองเวิร์ท และเดวี (Longworth & Davies. 1999) เกฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart, Marsick & Buren. 1997) เบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennett & O'Brien. 1994) วอลเลซ, เองเจล และมูนีย์ (Wallace, Engel & Mooney. 1997) ที่ได้นำเสนอการดำเนินการของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ โดยการคาดการณ์ในอนาคต และกำหนดว่าเป็นองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

1.3 องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมขององค์การ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ดาฟท์ (Daft. 1999) เกฟฮาร์ทและมาร์สิก (Gephart & Marsick. 1996) แบรินดท์ (Brandt. 2003) เกฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart, Marsick & Buren. 1997) จอห์นสตัน (Johnston. 1998) เพดเลอร์, เบอร์กอนและบอยเดล (Pedler, Burgone & Boydell. 1997) ไลท์วูด, เลียวนาร์ด และชาแรท (Leithwood, Leonard & Sharratt. 1998) เดอสิโมนี, เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone, Werner & Harris. 2002) ที่กล่าวถึงแบบแผนความประพฤติ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ว่าวัฒนธรรมขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การที่จะปรับสภาพเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.4 องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์ขององค์การ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ดาฟท์ (Daft. 1999) เกฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart, Marsick & Buren. 1997) เบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennett & O'Brien. 1994) เพดเลอร์,

เบอร์กอน และบอยเดลล์ (Pedler ,Burgone & Boydell. 1997) ที่ให้ข้อคิดว่าองค์การ
ต้องใช้การเรียนรู้เป็นแนวทางหรือแผนการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับองค์การ

2. องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ ใช้แนวคิดเกิฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน

(Gephart , Marsick & Buren. 1997) จอห์นสตัน (Johnston. 1998) วอลเลซ ,เอนเจล
และมูนีย์ (Wallace, Engel & Mooney. 1997) โลทซ์วูด,เลียวนาร์ด และชาร์เรท (Leithwood,
Leonard & Sharratt. 1998) เดอสิโมนี, เวอร์เนอร์ และแฮร์ริส (Desimone , Werner &
Harris. 2002) ที่ร่วมกันกำหนดว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยภาวะผู้นำ
ที่จะปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ใช้แนวคิดของ จอห์นสตัน

(Johnston.1998) โลทซ์วูด,เลียวนาร์ด และ ชาร์เรทท์ (Leithwood,Leonard & Sharatt.1998.)
ที่วิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership)

3. องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ต (Marquardt. 1996)

เกิฟฮาร์ทและมาร์สิก (Gephart & Marsick . 1996) เกิฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart ,
Marsick & Buren. 1997) โดยกล่าวว่าองค์ประกอบด้านการเรียนรู้นั้นองค์การจะต้องสร้าง
พลวัตรการเรียนรู้ในองค์การประกอบด้วย

3.1 องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ต (Marquardt.

1996) เกิฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart , Marsick & Buren. 1997)และคอกแลน
(Coghlan. 1997) ที่ร่วมกันอธิบายว่า การเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้มีหลายระดับตั้งแต่
บุคคล ทีมงาน การเรียนรู้ระหว่างแผนงาน การเรียนรู้ระหว่างองค์การ

3.2 องค์ประกอบย่อยประเภทการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ต

(Marquardt. 1996) อาร์กิริส และ ซอน (Argyris & Schon. 1996) ที่ได้เสนอรูปแบบการ
เรียนรู้ทั้งส่วนบุคคลและขององค์การ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน การเรียนรู้จาก
การคาดการณ์ การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

3.3 องค์ประกอบย่อยวินัย 5 ประการ ใช้แนวคิดของ เซนกี (Senge. 1990)

เซนกีและคนอื่นๆ (Senge. et al. 1994, 2000) มาร์ควอร์ต (Marquardt. 1996) วอลเลซ ,
เอนเจล และมูนีย์ (Wallace, Engel & Mooney. 1997) ที่ร่วมกันสรุปว่าองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ควรมีวิสัยทัศน์ระดับบุคคล ทีมงาน และวินัยระดับองค์การ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ แบบ
แผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และความรอบรู้ส่วนตน

4. องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ เป็นการดำเนินการใด ๆ ของ

องค์การที่ทำให้เกิดความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ต

(Marquardt. 1996) แบรินด์ท์ (Brandt. 2003) เกิฟฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart

Marsick & Buren. 1997) เพดเลอร์ ,เบอร์กอน และบอยเดลล์ (Pedler ,Burgone & Boydell. 1997) ที่เสนอว่าการบริหารจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ และที่อธิบายว่าคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้พิจารณาได้จาก องค์ประกอบของการจัดการความรู้

4.1 องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคล ที่ทีมงาน และองค์การได้สร้างความรู้ขึ้นมา ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) แบรินด์ท์ (Brandt. 2003) ที่สรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา

4.2 องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคล ที่ทีมงาน องค์การได้สร้างความรู้ขึ้นมา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนและองค์การ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) เกฟฮาร์ทและมาร์สิก (Gephart & Marsick . 1996) เพดเลอร์ ,เบอร์กอน และบอยเดลล์ (Pedler, Burgone & Boydell. 1997) ที่สรุปว่า การสร้างความรู้เป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

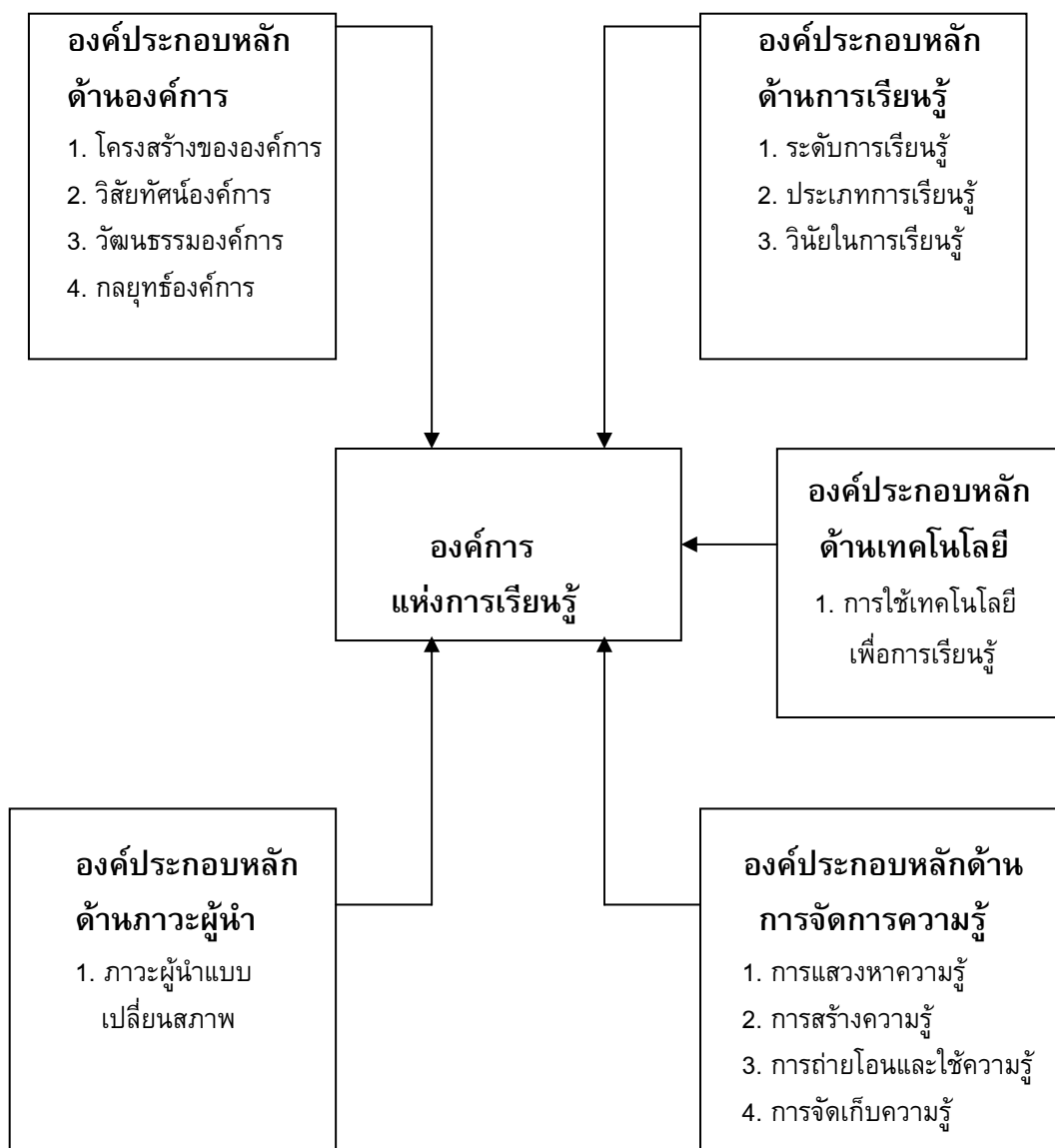
4.3 องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและใช้ความรู้ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) เกฟฮาร์ทและมาร์สิก (Gephart & Marsick . 1996) ที่ร่วมกันอธิบายว่า การถ่ายโอนและใช้ความรู้เป็นองค์ประกอบย่อยและขั้นตอนหนึ่งของการจัดการความรู้

4.4 องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ที่ได้กล่าวว่าความรู้ที่จะจัดเก็บเพื่อประโยชน์ในการนำกลับมาใช้ใหม่ ดังนั้นการจัดเก็บความรู้ควรทำอย่างเป็นระบบ และต้องอาศัยเทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บ

5. องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี ใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt.1996) ลองเวิร์ท และเดวีส์ (Longworth & Davies. 1999)

5.1 องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ที่สรุปว่าเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้ากว่าองค์การอื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น สามารถเขียนเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความเป็นมา

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเกิดจากมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมถึงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 :2) ซึ่งกำหนดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยยุบหน่วยงานระดับกรม คือ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เข้าด้วยกัน จึงทำให้รูปแบบทางการบริหารเปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 1)

2. คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546)

1. สถานศึกษามีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานที่รองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะ

ดำเนินการได้ด้วยตัวเองอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบรวม หรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ ผู้มีส่วนร่วมฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นเพียงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาเพียงอย่างเดียว

3 การกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภารกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 2 ลักษณะคือ ภารกิจที่ต้องร่วมกันกับเขตพื้นที่การศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการเอง ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 6)

1.ภารกิจที่ร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.1. ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนา

คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2. ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก

1.3. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ

ข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1.4. ให้องค์กรทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2. ภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 10)

2.1. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1.1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.1.2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

2.1.3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

2.1.5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

2.1.6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.1.7. ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

2.2 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการ ประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสารของหลักสูตรตาม วัตถุประสงค์ ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

2.3 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน

2.4 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

2.5 ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการของ สถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และ ภารกิจหลักของสถานศึกษา

บรรดาอสังหาริมทรัพย์ที่สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลได้มาโดยมี ผู้อุทิศให้หรือโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยนจากรายได้ของสถานศึกษา ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและ ให้ถือเป็นสิทธิของสถานศึกษา

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล รวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษา หรือ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วย วิธีการงบประมาณ

บรรดารายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นนิติ บุคคลรวมทั้งผลประโยชน์ที่เกิดจากที่ราชพัสดุ เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาการศึกษาหรือ

เบี้ยปรับที่เกิดจากการผิดสัญญาซื้อทรัพย์สินหรือจ้างทำของที่ดำเนินการโดยใช้เงินงบประมาณ ให้สถานศึกษา สามารถจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.6 มุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.7 สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่โดยตรงในการสืบทอดและสืบสานวัฒนธรรมสังคมให้แก่เยาวชน

ตอนที่ 2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

ปัจจุบันสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา(เดิม) ถูกยุบมาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยต้องดำเนินงานภายใต้เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2546 : 21)

1. จังหวัดกระบี่ แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
2. จังหวัดชุมพร แบ่งเป็นจำนวน 2 เขตพื้นที่การศึกษา
3. จังหวัดตรัง แบ่งเป็นจำนวน 2 เขตพื้นที่การศึกษา
4. จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเป็นจำนวน 4 เขตพื้นที่การศึกษา
5. จังหวัดนราธิวาส แบ่งเป็นจำนวน 2 เขตพื้นที่การศึกษา
6. จังหวัดปัตตานี แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
7. จังหวัดพังงา แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
8. จังหวัดพัทลุง แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
9. จังหวัดภูเก็ต แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
10. จังหวัดยะลา แบ่งเป็นจำนวน 2 เขตพื้นที่การศึกษา
11. จังหวัดระนอง แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
12. จังหวัดสงขลา แบ่งเป็นจำนวน 3 เขตพื้นที่การศึกษา
13. จังหวัดสตูล แบ่งเป็นจำนวน 1 เขตพื้นที่การศึกษา
14. จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งเป็นจำนวน 3 เขตพื้นที่การศึกษา

โดยรวมสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการศึกษา เอกชน กรมสามัญศึกษา(เดิม) เข้าด้วยกัน ภายใต้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา(เดิม) มีข้อมูลพื้นฐานดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้
(สังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม)

จังหวัด	จำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม)	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครูอาจารย์
2. ปัตตานี	17	11,425	665
3. ยะลา	13	8,587	502
4. นราธิวาส	18	11,917	610
5. นครศรีธรรมราช	74	68,081	3,499
6. สุราษฎร์ธานี	45	41,713	1,782
8. สงขลา	42	48,878	2,768
9. พัทลุง	29	22,992	1,367
11. พังงา	12	9,645	468
12. ภูเก็ต	7	10,293	472
13. ระนอง	6	5,597	236
14. ตรัง	28	29,947	1,314
รวม	340	315,957	15,635

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

1. ความหมายของตัวบ่งชี้

จากการศึกษาการให้นิยามหรือความหมายของตัวบ่งชี้ พบว่ามีผู้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ (Indicators) ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

พจนานุกรม Webster's Dictionary (1983) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ชี้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ค่อนข้างแม่นยำไม่มากก็น้อย

พจนานุกรม Oxford Dictionary (1989) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บ่งชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

เดวีส์ (Davies. 1972) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ข้อความที่บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ

เบอร์สไตน์, โอคส์ และกุกตัน (Burstein, Oakes & Guiton. 1992) ให้นิยามไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติ ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or Composite Statistics) นอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่แสดงสภาวะหรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้สามารถวินิจฉัย และช่วยชี้บทบาหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่างๆของการจัดการศึกษาในช่วงเวลาและระดับที่ต้องการจัดหรือตรวจสอบ

อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2535) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ช่วยในการวินิจฉัยและชี้สภาวะตลอดจนปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานทางการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

พรพันธุ์ บุญยรัตนพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือกลุ่มของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะวัดสภาวะอย่างหนึ่งออกมาเป็นปริมาณและเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงระดับ ขนาดหรือ

ความรุนแรงของปัญหา หรือสถานการณ์ที่ต้องการวัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2537) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานการณ์ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือ ผลการดำเนินงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัด หรือชี้ให้เห็น คุณลักษณะ สภาพการณ์ของสิ่งที่ต้องการศึกษา ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง มีลักษณะ เชิงคุณภาพหรือปริมาณ โดยการนำข้อมูล หรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิด ค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้

2. ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้มีหลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการแบ่งบางเกณฑ์อาศัย แนวคิดในการสร้างบางเกณฑ์อาศัยวิธีการนำไปใช้การแปลความหมาย

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) ได้แบ่งวิธีการจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ในระบบ การศึกษาไว้ 5 วิธี ดังนี้

1 พิจารณาจากตัวแปรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้ ดังนี้

1.1 ตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้ที่เป็น ตัวแทนเป็นการเลือกตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุม ของระบบการศึกษาได้มากในงานวิจัย งานบริหารและงานวางแผน ตัวแปรที่นำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ ที่พบบ่อย คือ อัตราการเข้าเรียนของนักเรียนระดับต้น ร้อยละของผลิตภัณฑ์ประชาชาติ (GNP) ที่ใช้เพื่อการศึกษาอัตราการอ่านออกเขียนได้ เป็นต้น ในระบบการศึกษา ถ้าใช้ตัวแปร เพียงตัวเดียวเป็นตัวแทนในการวัดระบบการศึกษา ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน เป็นเรื่องที่ไม่น่า เป็นไปได้

1.2 ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่นำข้อมูลมา จำแนกออกเป็นส่วนตัว ๆ การอธิบายต้องอาศัยความหมายของแต่ละตัวแปรเพื่ออธิบาย แต่ละส่วน หรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษาแทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง อธิบาย ลักษณะหรือมโนทัศน์หนึ่ง ๆ ตัวแปรที่กำหนดแต่ละตัวในแต่ละส่วนต้องเป็นอิสระจาก ตัวแปรอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้านำไปใช้เพื่อ อธิบายเพียงบางส่วนก็เกิดปัญหาในความไม่ถูกต้อง ลักษณะของตัวบ่งชี้ประเภทนี้ จึงไม่ช่วย อธิบายลักษณะของระบบการศึกษาได้ถูกต้อง

1.3 ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่รวมตัวแปรจำนวน หนึ่งเข้าด้วยกันกลายเป็นค่าออกมาตัวหนึ่ง สำหรับบอกคุณลักษณะของสิ่งนั้น มีการถ่วง น้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว เพราะตัวแปรแต่ละตัวอาจจะมีค่าน้ำหนักไม่เท่ากัน แล้วคำนวณ ค่าตัวบ่งชี้รวมออกมา ตัวบ่งชี้นี้อธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ของการศึกษาได้ดีกว่าการใช้

ตัวแปรเพียงตัวเดียว

2. พิจารณาจากวิธีการแปลผลค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลผลแบบอิงกลุ่ม (Norm - Reference Comparison) เป็นตัวบ่งชี้เปรียบเทียบระบบการศึกษาต่าง ๆ ในระยะเวลาเดียวกันหรือเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่ม

2.2 ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลผลแบบอิงตนเอง (Self-Reference Comparison) เป็นตัวบ่งชี้เปรียบเทียบในระบบการศึกษาเดียวกัน แต่แตกต่างกันในด้านระยะเวลา หรือเป็นการเปรียบเทียบกับตนเอง

2.3 ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion- Reference Comparison) เป็นตัวบ่งชี้ที่เปรียบเทียบกับระบบในอุดมคติ หรือจุดมุ่งหมายในแผน หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. พิจารณาจากลักษณะ / สเกลการวัด แบ่งได้ดังนี้

3.1 ตัวบ่งชี้ที่วัดเป็นค่าสมบูรณ์ (Absolute Measurement) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าเป็นจำนวนที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่มีการนำค่าไปเปรียบเทียบกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวนเด็กในโรงเรียน เป็นต้น

3.2. ตัวบ่งชี้ที่วัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Relative Measurement) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าที่มีการนำไปสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับค่าอื่น เช่น สัดส่วนของนักเรียนที่เรียนต่อมัธยมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละของนักเรียนที่อ่านออกเขียนได้ อัตราการเจริญเติบโต เป็นต้น

4. พิจารณาตามช่วงเวลา แบ่งได้ดังนี้

4.1 ตัวบ่งชี้แสดงค่าในเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of Stocks) เป็นตัวบ่งชี้ที่ให้ค่าเป็นปริมาณที่แน่นอนในช่วงเวลาหนึ่ง

4.2 ตัวบ่งชี้แสดงการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of Flows) เป็นตัวบ่งชี้ที่สัมพันธ์กับอัตราการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา ข้อมูลอธิบายอัตราการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลา ถูกรายงานในรูปร้อยละต่อปี มีค่าเป็นบวกหรือลบก็ได้

5. พิจารณาตามระดับการวัด แบ่งได้ดังนี้

5.1 ตัวบ่งชี้ที่วัดลักษณะสภาพรวมทุกระดับ (Measurement of Overall Level) เป็นตัวบ่งชี้ที่วัดคุณลักษณะรวมทุกระดับ อาจแสดงในรูปของค่าเฉลี่ย ตัวบ่งชี้ในลักษณะนี้จะไม่เห็นการกระจาย การนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ อาจได้ข้อสรุปที่ไม่ถูกต้อง

5.2 ตัวบ่งชี้ที่วัดลักษณะการกระจาย (Measurement of Distribution) เป็นตัวบ่งชี้ที่วัดลักษณะการกระจายของข้อมูลในรูปของ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำให้เห็นว่า คุณลักษณะที่วัดได้ในกลุ่มมีความคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

3. ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้

ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ สรุปได้ดังนี้ (Johnstone, 1981)

1. ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ อาจไม่จำเป็นต้องบ่งชี้ได้อย่างแม่นยำ ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่สามารถช่วยชี้ให้เห็นสภาพ หรือสภาพการณ์ที่ต้องการตรวจสอบได้อย่างกว้าง ๆ

2. ตัวบ่งชี้มีความแตกต่างจากตัวแปร ในแง่ที่ว่าตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปร หลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ทำให้ได้ภาพของระบบในแง่มุมใหม่ที่สามารถ อธิบายได้ โดยที่ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงภาพสรุป หรือสิ่งที่มุ่งวัดในลักษณะกว้าง ๆ มากกว่าที่ เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย

3. ตัวบ่งชี้จะต้องกำหนดเป็นปริมาณหรือตีค่าเป็นตัวเลขได้ มิใช่เป็นการ บรรยายข้อความ ในการตีความหมายของค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้ ต้องนำมาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้ จึงจะสามารถบอกได้ว่าตัวเลขที่ได้มีค่าสูงหรือต่ำ ดังนั้นในการสร้างเกณฑ์เพื่อ แปลความหมายของตัวบ่งชี้ต้องมีความชัดเจน

4. ค่าของตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราว มีค่าคงที่ ณ จุดนั้น ช่วงเวลานั้น แต่เมื่อ เวลาเปลี่ยนไป ค่าตัวบ่งชี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ บางค่าอาจใช้ได้แค่ 1 เดือนหรือ 1 ปี บางค่าอาจใช้ได้ถึง 3 เดือนหรือ 5 ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่นำมาใช้ในการตรวจสอบหรือ เป็นเกณฑ์ ดังนั้นค่าของตัวบ่งชี้จึงสามารถบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ เปลี่ยนไป ซึ่งอาจเป็นบวกหรือลบก็ได้และยังสามารถเปรียบเทียบค่าตัวบ่งชี้ในแต่ละ สถานการณ์ในช่วงเวลาเดียวกันได้ด้วย

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี โดยการรวมตัวแปรเพื่อสร้าง เป็นตัวบ่งชี้แล้วนำไปอธิบายทฤษฎีในงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำเสนอ แนวคิดได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดี่ยว

นพดล เจนอักษร. (2546 : 31-32) อธิบายว่า ลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้ต้อง ประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้

- 1) ต้องมีนัยเชิงปริมาณ โดยอาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องระบุเป็นตัวเลขหรือสถิติข้อมูล ใด ๆ ก็ได้
- 2) ต้องเสนอข้อมูลที่พึงประสงค์ทั้งหมดให้ปรากฏชัดเจน
- 3) ต้องให้ความกระจ่างและข้อเท็จจริงทั้งหมดแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 4) ต้องมีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถจำแนกแยกแยะ ประเมินผล หรือเสนอ วิสัยทัศน์ตลอดจนความมุ่งหมายใหม่ ๆ ได้

4. คุณสมบัติที่ดีของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2539 : 4-7)

1. ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึงความไม่ลำเอียง (Bias) ของตัวบ่งชี้ ยกตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงานประเภทผลิตและประเภทบริการ จะทำให้ขาดความเป็นกลางเพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใช้บุคลากรจำนวนมากส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน
2. ความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ไม่ได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัยแต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือที่เป็นรูปธรรม
3. ความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง
4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีความหมาย หรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัดหากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัด และตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่นวัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่าเป็น 50 หรือ 120 นั้นจะตีความได้อย่างไร

5. ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ คืออะไร ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

นอกจากนี้ ฮาร์ท (Hart. 2000 : online) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่มีประสิทธิภาพ (Effective Indicators) มีลักษณะดังนี้

- 1) ต้องตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงให้เห็นถึงระบบต่าง ๆ ของสิ่งที่เราต้องการศึกษา
- 2) ต้องเข้าใจง่าย (Easy to Understand) โดยเฉพาะกับบุคคลที่ไม่มีความรู้ในขอบข่ายที่ศึกษา
- 3) เชื่อถือได้ (Reliable) สามารถเชื่อถือในข้อมูลที่ตัวบ่งชี้ที่กำหนดให้
- 4) นำไปสู่ข้อมูล (Accessible Data) ตัวบ่งชี้ที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

วิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีอยู่หลายวิธี (วรรณิ แกมเกตุ. 2539) และในแต่ละวิธีการส่วนใหญ่จะเน้นการพิจารณาตัดสินใจใน 4 ประเด็นหลัก (Johnstone, 1981) คือ

- 1 การกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้
- 2 การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา
- 3 การกำหนดวิธีรวมตัวแปร
- 4 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาตัวบ่งชี้ดังกล่าว ย่อมมีความสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้ที่คำนวณได้ในขั้นสุดท้าย สำหรับนำไปใช้ในการแปลความหมายของสิ่งที่มุ่งศึกษา ดังนั้นในแต่ละขั้นตอนจึงควรได้รับการพิจารณาและตรวจสอบอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับมโนทัศน์ (Concept) ของสิ่งที่มุ่งศึกษาและวัตถุประสงค์ของการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 วิธีการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้

วิธีการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ จำแนกออกได้เป็น 3 วิธีการหลัก ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์และการนิยามเชิงปฏิบัติการซึ่งสามารถสรุปหลักการของแต่ละวิธีการได้ดังนี้

5.1.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยการนิยามเชิงทฤษฎี

(The Theoretical Definition of an Indicators) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหรือคุณลักษณะที่สนใจ และจัดลำดับหรือกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นโดยอาศัยหลักเหตุผลหรือพื้นฐานทางทฤษฎีเป็นหลัก เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้

5.1.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยการนิยามเชิงประจักษ์

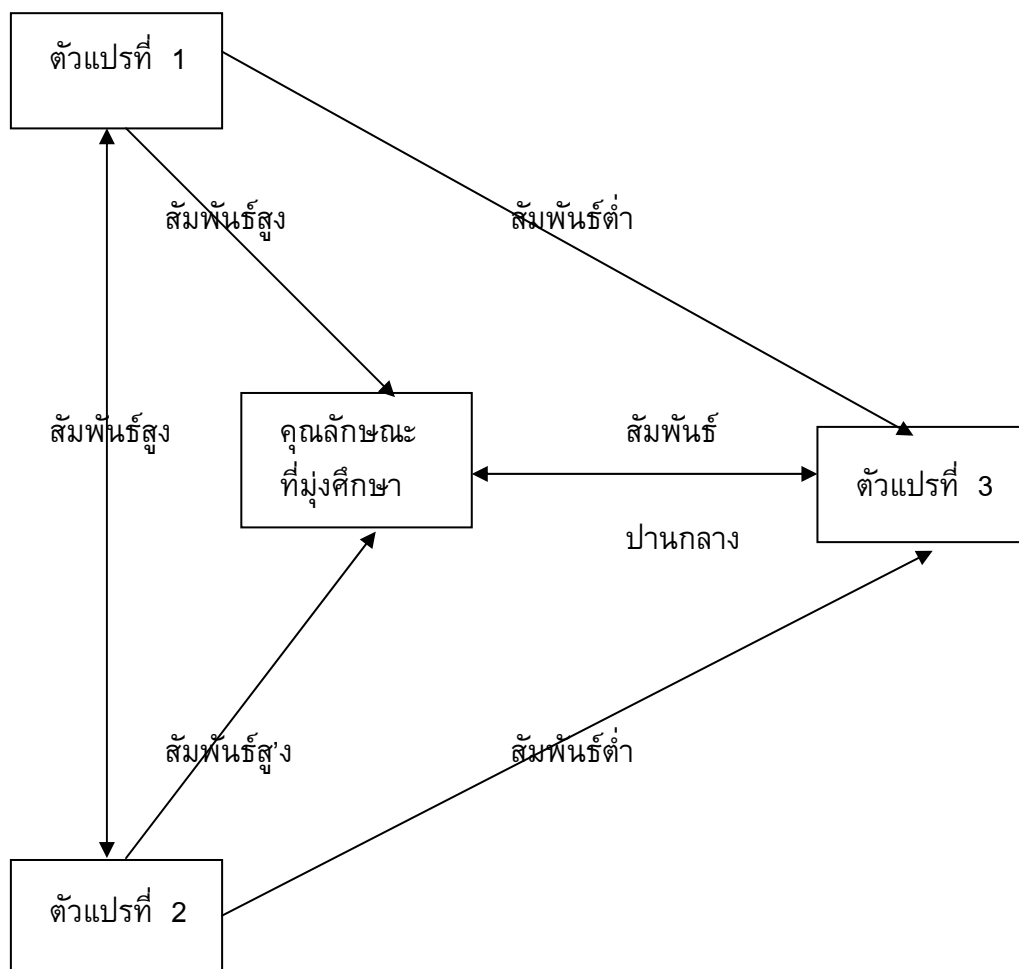
(The Empirical Definition of an Indicators) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์ แล้วจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้น โดยใช้วิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

5.1.3 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยอาศัยการนิยามเชิงปฏิบัติ

(The Pragmatic Definition of an Indicators) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการเลือกตัวแปรจากตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่งหรือรวมตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกัน ตามการพิจารณาตัดสินของผู้พัฒนาซึ่งจะขึ้นอยู่กับเจตคติหรืออคติส่วนตัวในการเลือกตัวแปรหนึ่งหรือคุณลักษณะหนึ่ง ๆ มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ วิธีการนี้ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่มีจุดอ่อนมากกว่าวิธีการ 1 และ 2

5.2 การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษานั้นจะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกันสร้างเป็นตัวบ่งชี้ด้วยการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจนโดยอาศัยข้อเสนองานทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งควรหลีกเลี่ยงตัวแปรจำนวนมากเพราะอาจจะทำให้มีโน้ตชนของสิ่งที่มุ่งศึกษาที่มีความซับซ้อน (Complex Concept) และยากในการแปลความหมาย หลังจากนั้นจึงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา โดยเลือกตัวแปรให้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะ ในขั้นนี้ควรหลีกเลี่ยงตัวแปรหลายตัว ที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกัน และตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมากเพื่อให้ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามากที่สุด โดยทั่วไปถ้าตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันสูง จะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อน อีกทั้งยังไม่เป็นการประหยัดด้วย แต่จะคัดเอาตัวแปรที่ไม่มีปัญหาด้านความคลาดเคลื่อนในการวัดไว้เพียงตัวเดียว และหาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำแต่มีแนวโน้มว่า สามารถอธิบายสภาพการณ์หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้ในระดับสูงดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ภายในระหว่าง 3 ตัวแปรและคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์สูงกับคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาในขณะที่ตัวแปรทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กันเองหรือที่เรียกว่าความสัมพันธ์ภายในอยู่ในระดับสูง เนื่องจากตัวแปรทั้งสองอาจจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันจึงไม่ควรคัดเลือกตัวแปรทั้งคู่ไว้เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ ส่วนตัวแปรที่ 3 มีความสัมพันธ์ภายในกับตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2 ในระดับต่ำแต่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาในระดับปานกลาง จากกรณีดังกล่าวควรเลือกตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปรที่ 2 ตัวใดตัวหนึ่งร่วมกับตัวแปรที่ 3

สรุปได้ว่าการคัดเลือกตัวแปรโดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้น การคัดเลือกตัวแปรควรให้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาซึ่งควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรจำนวนมากที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันและ

ตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมาก เพราะอาจจะทำให้มีโน้ตของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อน (Complex Concept) และยากในการแปลความหมาย

5.3 การกำหนดวิธีรวมตัวแปร

วิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกันโดยทั่วไปมักจะใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) ซึ่งการรวมทั้ง 2 วิธีนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นแตกต่างกันดังนี้ (Johnstone, 1981)

5.3.1 การรวมทางพีชคณิต (Additive) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ

ความสำคัญของแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือถ้าตัวแปร V_1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนได้ด้วยค่าของ V_2 ที่สูงเป็นผลให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) ไม่เปลี่ยนแปลง เช่น กรณีที่ 1 $V_1 = 20$, $V_2 = 20$ จะมีผลเท่ากับกรณีที่ 2 เมื่อ $V_1 = 5$, $V_2 = 35$ ดังนั้นที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวแปรองค์ประกอบ V_1 และ V_2 เป็นดังสมการ

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V_1 คือ ค่าของตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ค่าของตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการทางพีชคณิตนี้ มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่า ในเรื่องที่มีศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย

5.3.2 การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ

การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ กล่าวคือตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น จะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อ ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ เช่น จากกรณีตัวอย่างที่กล่าวถึงข้างต้น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 มีค่าเท่ากับ 400 ซึ่งได้มาจาก 20×20 ส่วนกรณีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 175 ซึ่งได้มาจาก 5×35 แสดงว่าค่า V_1 ซึ่งมีค่าต่ำในกรณีที่ 2 ไม่สามารถทดแทนด้วยค่า V_2 ได้ สมการการรวมแบบทวีคูณของตัวแปร V_1 และ V_2 เป็นดังนี้

$$I = V_1 \cdot V_2$$

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีการรวมแบบทวีคูณนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าดัชนีสูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่กี่เท่า หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

ความแตกต่างระหว่างวิธีการรวมตัวแปรทั้ง 2 วิธีดังกล่าวข้างต้นนี้นำไปสู่การหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปของค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะคือ

1) เมื่อรวมตัวแปรด้วยวิธีการรวมแบบพีชคณิต มักจะนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของตัวแปร ดังสมการ
กรณีตัวแปรมีค่าน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน ;

$$I = \frac{V_1 + V_2 + V_3 + \dots + V_n}{n}$$

กรณีตัวแปรมีค่าน้ำหนักความสำคัญต่างกัน ;

$$I = \frac{W_1V_1 + W_2V_2 + W_3V_3 + \dots + W_nV_n}{\sum W_i}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวแปร

$\sum W_i$ คือ ผลรวมของน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร n ตัว

2) เมื่อรวมตัวแปรด้วยวิธีการรวมแบบทวีคูณ มักจะนิยมเสนอค่าตัวบ่งชี้ด้วยการหาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean) ของตัวแปรดังสมการ
กรณีตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน ;

$$I = (V_1 \cdot V_2 \cdot V_3 \dots V_n)^{1/n} \quad (1)$$

กรณีตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญต่างกัน ;

$$I = \left(\frac{W_1}{1} \cdot \frac{W_2}{2} \cdot \frac{W_3}{3} \dots \frac{W_n}{n} \right)^{1/n} \quad (2)$$

การคำนวณในค่าสมการ (1) และ (2) สามารถคำนวณได้ด้วยวิธีการหาค่า Logarithm ได้ดังนี้

$$\log GM = \frac{\sum_{i=1}^n \log V_i}{n}$$

$$\log GM = \frac{\sum_{i=1}^n W_i \log V_i}{n}$$

หนึ่งในการรวมตัวแปรเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้นเป็นการรวมตัวแปรในรูปคะแนนดิบ (Raw Score) ซึ่งมักมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยการวัดตัวแปรไม่เท่ากัน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวและทำให้ค่าที่ได้มีความถูกต้องยิ่งขึ้นสามารถนำค่าที่ได้มาเปรียบเทียบกับกันได้อย่างมีความหมาย จึงควรแปลงค่าของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ ให้เป็นค่าของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ก่อนแล้วจึงนำคะแนนมาตรฐานที่ได้

มาถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้รวมโดยทั่วไปมักจะใช้คะแนนมาตรฐาน (Z – Score) (Johnstone, 1981) ดังสมการ

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{S.D.}$$

เมื่อ Z คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปร

X คือ คะแนนดิบของตัวแปร

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวแปร

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ดังนั้นสมการที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ จึงเป็นดังนี้

$$I = W_1Z_1 + W_2Z_2 + W_3Z_3 + \dots + W_nZ_n$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้รวมของตัวแปร n

W_n คือ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ตัวที่ n

Z_n คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปร ตัวที่ n

สรุปได้ว่าวิธีการรวมตัวแปรเข้าด้วยกันเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปมักจะใช้กันอยู่ 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) ซึ่งการรวมทั้ง 2 วิธีนี้ มีข้อตกลงเบื้องต้นและวัตถุประสงค์การใช้แตกต่างกัน กล่าวคือ การรวมทางพีชคณิตมีข้อตกลงเบื้องต้น คือความสำคัญของแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ และมักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าในเรื่องที่มุ่งศึกษานั้นมีความแตกต่างกันกี่หน่วย ส่วนการรวมแบบทวีคูณมีข้อตกลงเบื้องต้น คือการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไป ว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่าหรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

5.4 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร สามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และให้ต่างกัน (Differential Weight) สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้น อาจใช้การพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นหรือการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติก็ได้ โดยมีวิธีการหลัก 3 วิธี คือ

5.4.1 วิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เป็นการพิจารณา ลงความเห็นโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผน โดยให้ สมาชิกแต่ละคนเสนอคำแนะนำของตัวแปร แล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือ การอภิปรายลงความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบดูคำร้อยละผู้ตอบเห็นด้วย กับความสำคัญของตัวแปรนั้น นอกจากนี้ยังมีวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิค เดลฟาย (Delphi) เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคนที่ได้คัดเลือกเป็นพิเศษ โดยการ สัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจน แล้วจึงนำข้อมูล ดังกล่าวมาใช้หาค่าแนะนำของตัวแปร

5.4.2 วิธีวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรถ้าตัวแปรใดมี การใช้เวลาหรือค่าใช้จ่ายสูงคือมีการใช้ความพยายามมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมี น้ำหนักมากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

5.4.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีการ ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regrsson Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก(Discriminant Analysis)หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คาโนนิคอลล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

6. ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีหลายด้าน ดังนี้ (ชินภัทร ภูมิรัตน, 2539)

1. ใช้ในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพ ของผลผลิตที่เกิดจากนโยบายนั้นตลอดจนสามารถกำกับ ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานได้
 2. ใช้ประโยชน์ในการติดตามสถานะทางการศึกษา ในการค้นหาความผิดพลาด ของการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อปัญหาต่อตลอดเวลา
 3. ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว เช่น การใช้ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator) เพื่อช่วยให้เห็นภาพที่กว้างขึ้น และลดความซับซ้อนของข้อมูลให้ น้อยลง
 4. การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กร (สังกัด) และ ระหว่างภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงแหล่งของปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
- นอกจากนี้ เอมอร์ จังศิริพรภรณ์ (2540 : 41) และ จอห์นสโตน (Johnstone. 1981) กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1. เป็นข้อความกำหนดนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนคือขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไป การนำตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจนขึ้น
2. ติดตามผลในระบบการศึกษาการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมาก เพราะช่วยตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ หรือพึงประสงค์หรือไม่ ซึ่งจะต้องมีการใช้วัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงจะสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาได้
3. พัฒนาการวิจัยเกี่ยวกับระบบการศึกษาตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย โดยเฉพาะตัวบ่งชี้รวมสามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัย โดยนำไปใช้วิเคราะห์ เพื่อศึกษาวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามต้องการได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียวหรือตัวแปรร้อยละตัว ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น
4. จัดกลุ่มระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ช่วยให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษามีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ทำให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาในกลุ่มเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้การจัดแบ่งกลุ่มยังช่วยให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันในการศึกษาใช้ในการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างจังหวัดภายในประเทศหรือระหว่างประเทศได้ ซึ่งดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งหรือใช้ตัวแปรแต่ละชนิดหลาย ๆ ตัว การสร้างตัวบ่งชี้รวมจะช่วยลดความผิดพลาดลงได้
5. มีลักษณะเป็นกลาง ตัวบ่งชี้ที่ใช้มีลักษณะของความเป็นกลางทำให้สามารถกำหนดปทัสถานในการตัดสินได้ โดยที่ตัวบ่งชี้ไม่ได้มีลักษณะเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ สรุปวิธีการได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ ดังนี้

7.1 การนำข้อมูลที่ได้จัดกลุ่มตัวแปร แล้วกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ โดยอาศัยวิธีใช้เทคนิคเดลฟาย การสัมภาษณ์ การระดมพลังสมองและการจัดสนทนากลุ่มได้แก่ งานวิจัยของ อุไรวรรณ เจนวณิชยานนท์ (2536) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน งานวิจัยของเรือเอกอาทิตย์ยา ดวงมณี (2540) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาการวิจัยทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ งานวิจัยของโชคชัย ศิริพนมณี (2540) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้ฟีดแบ็กและการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง งานวิจัยของนงนุช สุภาวัฒนพันธ์ (2541) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพการศึกษา

โดยการประยุกต์ใช้มาตรฐาน ISO 9000 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัด
ขอนแก่น ใช้วิธีเทคนิคเดลฟาย

7.2 อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ นำมาวิเคราะห์ แล้วจัดกลุ่มตัวแปร ซึ่งแยกได้ ดังนี้

1) การใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้แก่งานวิจัย
ของ อมรรัตน์ ลาคำเสน (2536) เรื่องการพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา
ลัดดา ด้านวิริยะกุล (2537) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษา
ตอนต้น กฤตวรรณ โอปนพันธุ์ (2537) เรื่องการพัฒนาดัชนีรวมคุณลักษณะของนิสิตใหม่ระดับ
ปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิไลวรรณ เหมือนชาติ (2537) เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้
สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติและชลันดา อินทร์เจริญ (2538) เรื่อง การศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จ
ของการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ งานวิจัยทั้ง 5 เรื่อง มี
วัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับบ่งชี้คุณลักษณะหรือสภาพทางการศึกษาที่สนใจ
โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่งานวิจัยของ เฮนดริก
(Hendricks. 1996) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้จากฐานข้อมูลและตรวจสอบความตรงของโมเดลที่ใช้ใน
การสร้างตัวบ่งชี้ ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง
(Structural Equation Model) หรือโมเดลลิสเรล พบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างเป็นเครื่องมือที่มี
ประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์สำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้ งานวิจัยของสมเกียรติ
ทานอก (2539) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการใช้ครู :
การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยหลักการ
วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล พบว่า โมเดลมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วรณี แกมเกตุ (2540) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้
ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม
พบว่าโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบการวิเคราะห์คุณลักษณะ (CFA-CT) เป็น
โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูงที่สุดและงานวิจัยของเพชรณี วิริยะสืบพงศ์
(2545) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้วิธีการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตัวบ่งชี้้อาจกระทำได้หลายวิธีคือ

- 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ โดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยแล้วรวมตัวแปรและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรผู้วิจัยใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้ว
- 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี โดยการกำหนดตัวแปรย่อย วิธีการรวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตัดสิน
- 3) การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ ซึ่งงานวิจัยใหม่ ๆ ที่พบ จะนิยมใช้วิธีนี้มากโดยวิธีนี้ใช้การกำหนดตัวแปรโดยทฤษฎีเป็นพื้นฐาน การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยแต่ละตัวใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์

ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ นักวิชาการ กำหนดความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

เซนเกี (Senge. 1990 : 15) นิยามว่าเป็นองค์การที่คนขยายความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ตนต้องการ มีรูปแบบแนวคิดใหม่ ๆ ได้รับการเผยแพร่และขยายซึ่งเป็นที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกขององค์การ มีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learn to Learn) ร่วมกัน

การ์วิน (Garvin. 1993 : 80) สรุปไว้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้าง ใช้และถ่ายโอนความรู้ ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบพฤติกรรมเพื่อสร้างความรู้ใหม่

มาควอร์ทและ เรย์โนลด์ (Marquart & Reynold. 1994 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคคลมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีในแต่ละบุคคลช่วยให้้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความสำเร็จ

เบนเน็ตและโอเบรียน (Bennett & O'Brien. 1994 : 42) อธิบายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สร้างให้เกิดและยกระดับความสามารถที่จะเรียนรู้และปรับเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมขององค์การนั้น

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 2) สรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ให้ปรับตัวให้ดีขึ้นและมีความสำเร็จสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

เกพฮาร์ทและ มาร์สิก (Gephart & Marsick. 1996 : 36) ให้ความหมายของ

องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์เป็นองค์การที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนบริหารจัดการและวางแนวทางของกระบวนการเรียนรู้อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบ กระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ

จำเรียง วิยวัฒน์และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540 : 11) นิยามว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์การในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

ชวินท์ รัมมพันธ์กุล (2541? : 1) ให้ความหมายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์การ

วรรัตน์ เขียวไพรี (2542 : 42) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าหมายถึงองค์การที่เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์การควบคู่กับการเรียนรู้ ร่วมกันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งชั้นและมีระดับการพัฒนาด้านความสามารถขององค์การเป็นไปอย่างรวดเร็ว

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 9) นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนา มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและเป็นองค์การที่ส่งเสริมรูปแบบการคิดใหม่ที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่จะร่วมเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมของการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้ปฏิบัติในองค์การ

สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (2543 : 3) ให้คำจำกัดความว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกได้เรียนรู้เพื่อที่จะปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 11) สรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การมีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การเองโดยภาพรวมเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหา

ความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา

เดชนี เทียมรัตน์และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์ (2544 : 11) กล่าวว่าไว้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น แรงจูงใจและจิตใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และขององค์การในการที่จะปฏิบัติภารกิจงานปีการให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้หมายถึงองค์การที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงานหรือกลุ่มในองค์การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย สรุปได้ดังนี้

เซนเกี (Senge. 1990) นำเสนอองค์ประกอบ 5 ประการที่เรียกว่าวินัย 5 ประการ (Five Disciplines) ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ที่จะขยายสมรรถนะของบุคคลในการสร้างผลงานที่ต้องการและสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์การเพื่อให้สมาชิกพัฒนาไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Senge. et al. 1994 : 6) โดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นเพราะ เซนเกี (Senge. 1990 : 139) เน้นว่าองค์การจะเรียนรู้โดยผ่านบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์การขึ้น แต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากบุคคลเรียนรู้

2. แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นแบบแผนทางความคิดและจิตสำนึกของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ และตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีแบบแผนทางความคิด และสะท้อนภาพที่ถูกต้อง เป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์การต้องการ ช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ วิสัยทัศน์ร่วมนั้นเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคคลขององค์การซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและ

ก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้ของทีม องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบายและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบสามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย การคิดเชิงระบบนี้เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาร์ควอร์ต (Marquardt. 1996 : 21) ได้เสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์บทความและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

2. องค์ประกอบด้านองค์กร (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร(Organizational Transformation)

3. องค์ประกอบด้านคน (People)ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment)

4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการมีความสัมพันธ์กันโดยจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน โดยสรุปเป็นรูปภาพได้ดังนี้

องค์การ

สมาชิก

การเรียนรู้

ความรู้

เทคโนโลยี

ภาพประกอบ 3 รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ
ที่มาจาก Marquardt.(1996). *Building the Learning Organization* : p. 21

ในองค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบแยกเป็นองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning)
- 2) การเรียนรู้ระดับทีมงาน (Team Learning)
- 3) การเรียนรู้ระดับ องค์การ(Organizational Learning)

1.2 องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 4 วิธี คือ

- 1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน (Adaptive Learning)
- 2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning)
- 3) การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Dutero Learning หรือ Learning

How to Learn)

4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

1.3 ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 1) ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
- 2) ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery)
- 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 4) แบบแผนความคิด (Mental Model)
- 5) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 6) การโต้ตอบสนทนอย่างมีแบบแผน (Dialogue)

ในองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ แสดงเป็นรูปภาพได้ดังนี้

ระดับ	ประเภท
- บุคคล	- ปรับเปลี่ยน
- กลุ่ม	- คาดการณ์
- องค์กร	- เรียนรู้วิธีเรียนรู้

การเรียนรู้

ทักษะ/วินัย
 ความคิดเชิงระบบ
 ความรอบรู้ส่วนตัว
 การเรียนรู้เป็นทีม
 แบบแผนทางความคิด
 วิสัยทัศน์ร่วมกัน
 ได้ตอบสนองทนาย
 มีแบบแผน

ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยของการเรียนรู้

ที่มา : Marquardt.(1996). *Building the Learning Organization* : p.30

2. องค์ประกอบด้านองค์การ

องค์ประกอบด้านองค์การ ประกอบด้วย

- 2.1 โครงสร้างขององค์การ (Structure)
- 2.2 วิสัยทัศน์องค์การ (Vision)
- 2.3 วัฒนธรรมองค์การ (Culture)
- 2.4 กลยุทธ์ขององค์การ (Strategy)

ในองค์ประกอบด้านองค์การ สามารถอธิบายเป็นรูปภาพได้ดังนี้

วิสัยทัศน์

วัฒนธรรม

องค์กร

องค์กร

โครงสร้าง

กลยุทธ์

ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยด้านองค์กร

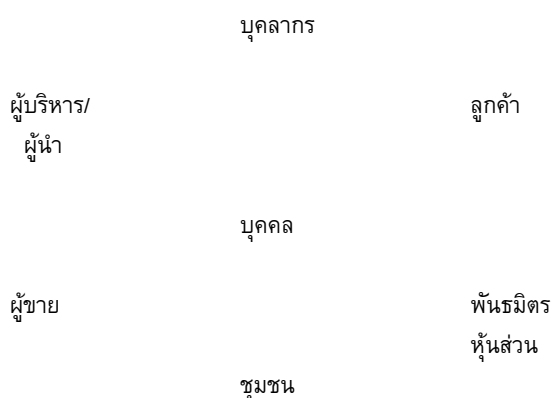
ที่มา : Marquardt.(1996). *Building the Learning Organization* : p.68

3. องค์ประกอบด้านบุคคล

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ได้เสนอองค์ประกอบด้านบุคคล โดยเน้นการเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) ซึ่งแบ่งการเสริมอำนาจบุคคลได้ดังนี้

1. บุคลากร (Employee)
2. ผู้นำ / ผู้บริหาร (Leaders / Managers)
3. ลูกค้า (Customers)
4. ผู้ขาย (Suppliers and Vendors)
5. พันธมิตรหรือหุ้นส่วน (Alliances)
6. ชุมชน (Communities)

ในองค์ประกอบด้านบุคคล สรุปได้เป็นรูปภาพดังนี้



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคคล

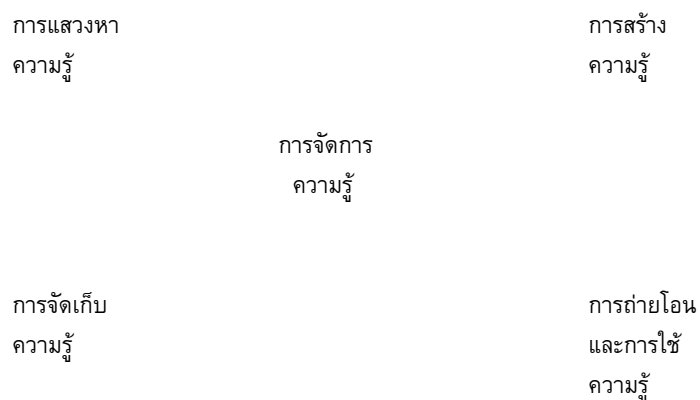
ที่มา : Marquardt.(1996). *Building the Learning Organization* : p.102

4. องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้และความรู้กลายเป็นสิ่งสำคัญขององค์การสมัยใหม่ซึ่งประกอบด้วย

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
3. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage)
4. การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization)

ในองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ แสดงได้เป็นรูปภาพดังนี้



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้.
ที่มา : Marquardt.(1996). *Building the Learning Organization* : p. 130

5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์การใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยี จะสามารถก้าว ล้ำกว่าองค์การอื่น ประกอบด้วย

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
2. เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้ (Technology-Based Learning)
3. ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Electronic Performance Support Systems)

องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี แสดงได้เป็นรูปภาพดังนี้

เทคโนโลยี
สารสนเทศ

เทคโนโลยี
พื้นฐานของการเรียนรู้

เทคโนโลยี

ระบบอิเล็กทรอนิกส์
ที่สนับสนุน
การปฏิบัติงาน

ภาพประกอบ 8 แสดงองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยีขององค์การแห่งการเรียนรู้
ที่มา : Marquardt.(1996). *Building the Learning Organization* : p.158

สำหรับ ลูธันส์ (Luthans. 1998 : 45) ได้เสนอแนะว่าคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. สภาวะปัจจุบัน การคำนึงถึงสภาวะปัจจุบัน ประกอบด้วย

1) ช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง (Gap between Vision and Reality)

2) การตั้งคำถาม / การสืบค้น (Questioning / Inquiry)

3) ความท้าทายสถานะปัจจุบัน (Challenging Status Quo)

4) การทบทวนอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection)

2. วัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การแนะนำ (Suggestion)

2) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3) การเสริมอำนาจ (Empowerment)

4) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

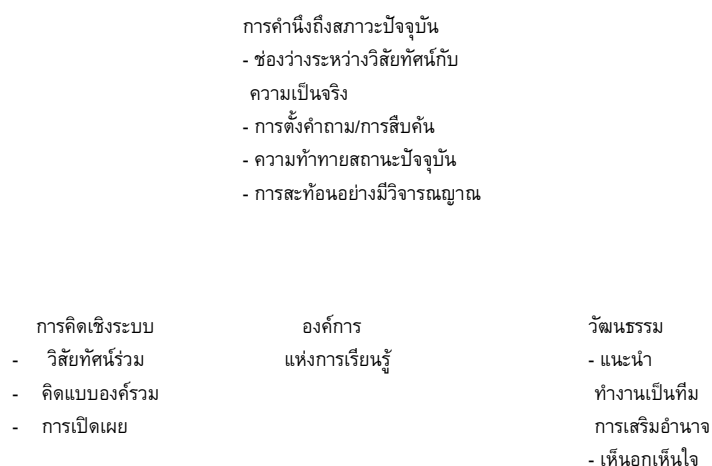
3. การคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย

1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)]

2) การคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking)

3) การเปิดเผย (Openness)

องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 เข้าด้วยกัน ซึ่งแสดงได้เป็นรูปภาพดังนี้



ภาพประกอบ 9 องค์ประกอบคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
 ที่มา : Luthans.(1998). *Organizational Behavior* : p.45.

มาร์ควอร์ท และ เรย์โนลด์ (Marquadt & Reynolds. 1994 : 31-32) อธิบายคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) โครงสร้างขององค์การเล็กและคล่องตัว ยืดหยุ่นไม่ตายตัว มีการพรรณนาความรับผิดชอบ (Job Description) ไม่มีการบังคับบัญชาที่เน้นควบคุม กระบวนการไม่ซ้ำซ้อนกัน
2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Corporate Learning Culture) มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เน้นการร่วมพลัง(Synergy) ความตระหนักรู้ในตน (Self-Awareness) ไคร์ครวญ (Self-Reflective) และการสร้างสรรค์ (Creative Way)
3. มีการเสริมอำนาจ (Empowerment) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหา กระจายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไปสู่ระดับล่าง
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) องค์การแห่ง

การเรียนรู้ มีการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและสิ่งที้อาจมีผลกระทบต่อองค์การ

5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) บุคลากรทุกคนมีบทบาทเสริมสร้างความรู้เรียนรู้จากฝ่ายอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์การมีการสร้างความรู้ใหม่

6. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) องค์การให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8. มีกลยุทธ์ (Strategy) ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ ควบคู่กับการทำงาน

9. บรรยากาศสนับสนุน (Supportive Atmosphere) เป็นการร่วมมือ แบ่งปัน ทำงานเป็นทีม ทำงานเป็นเครือข่าย

10. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงค์

เพดเลอร์, เบอร์กอนและบอยเดลล์ (Pedler, Burgone & Boydell. 1997 : 18)

กำหนดคุณลักษณะไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกลยุทธ์ (Strategy)
 - 1) ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์การ
 - 2) มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม
2. องค์ประกอบด้านการมองภายในองค์การ (Looking In) ประกอบด้วย
 - 1) ใช้ข้อมูลข่าวสาร
 - 2) การสร้างการตรวจสอบและควบคุม
 - 3) การแลกเปลี่ยนภายใน
 - 4) การยืดหยุ่นในการให้รางวัล
3. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structures) เน้นโครงสร้างที่กระจายอำนาจ มีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายหลังการทบทวนและอภิปรายกัน
4. องค์ประกอบด้านการมองภายนอก (Looking Out) ประกอบด้วย
 - 1) บุคลากรเป็นเหมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
 - 2) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ
5. องค์ประกอบด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) ประกอบด้วย
 - 1) บรรยากาศการเรียนรู้ มีบรรยากาศการช่วยเหลือสนับสนุน และสนใจในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - 2) โอกาสการพัฒนาตนเองของทุกคน มีงบประมาณการพัฒนาตนเอง องค์การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองมากที่สุด

จากแนวคิดของเพดเลอร์, เบอร์กอนและบอยเดลล์ (Pedler, Burgone & Boydell 1997.) สรุปเป็นรูปภาพได้ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ | กลยุทธ์ |
| 2. นโยบายแบบมีส่วนร่วม | |
| 3. การให้ข้อมูลข่าวสาร | |
| 4. การตรวจสอบและควบคุม | การมองภายใน |
| 5. การแลกเปลี่ยนภายใน | |
| 6. การให้รางวัล | องค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| 7. โครงสร้างกระจายอำนาจ | โครงสร้าง |
| 8. ให้อำนาจวิเคราะห์ภายนอก | การมองภายนอก |
| 9. การเรียนรู้ระหว่างองค์กร | |
| 10. บรรยายภาคการเรียนรู้ | โอกาสในการเรียนรู้ |
| 11. โอกาสพัฒนาตนเอง | |

ภาพประกอบ 10 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเพดเลอร์, เบอร์กอน และบอยเดลล์

ที่มา : Pedler, Burgone & Boydell. (1997). *The Learning Company* : p.18

ดาฟท์ (Daft. 1999 : 211-212) กล่าวว่าองค์กรเรียนรู้จำเป็นต้องเป็นองค์กร ออกแบบเพื่อการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างเป็นโครงสร้างที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นแนวนอน (Horizontal) โดยพิจารณาความสลับไหลของงาน (Workflow) มากกว่าการพิจารณา ด้านการแบ่งแยกเป็นหน้าที่ตามแผนงาน (Departmental Functions)
2. การเสริมอำนาจ (Empowerment) เน้นโดยเฉพาะการเสริมอำนาจให้แก่

บุคลากรมากกว่าเน้นด้านงาน (Task) โดยเสริมอำนาจให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กรเพื่อให้ได้มีโอกาสตัดสินใจ เน้นการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างเครือข่าย (Network) เน้นการสร้างระบบที่เอื้ออำนวยต่อการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Shared Information)

4. กลยุทธ์ (Strategy) ใช้ความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. วัฒนธรรมที่ปรับตัว (Adaptive Culture) ทั้งในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นวัฒนธรรมที่เน้นส่วนรวมมากกว่าส่วนย่อย ความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลง การกล้าเสี่ยง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เกิพฮาร์ทและมาร์สิก (Gephart & Marsick. 1996 : 38) เสนอลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์กร (Continuous learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและองค์กรได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดความรู้และบูรณาการการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน

2. การสร้างและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) มุ่งเน้นกระบวนการสร้างการได้มาและการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว

3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking) บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อหาข้อสรุป

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (A Culture of Learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์มีรางวัลผลตอบแทนให้

5. จิตสำนึกแห่งการยืดหยุ่นและค้นหาทดลองสิ่งใหม่ (Flexibility and Experimentation) บุคลากรมีอิสระที่จะเสี่ยงทดลอง คิดค้นนวัตกรรม ค้นหาแนวคิดใหม่และสร้างกระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ ๆ

6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ยึดหลักที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่บำรุงรักษา สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน

ลองเวิร์ธและเดวีส์ (Longworth & Davies, 1999 : 75) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นบริษัท องค์กรวิชาชีพ มหาวิทยาลัย โรงเรียน เมื่อชาติหรือกลุ่มบุคคลอาจจะใหญ่หรือเล็กที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยอาศัยการเรียนรู้

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ลงทุนเพื่ออนาคตขององค์การโดยการให้การศึกษาฝึกอบรมแก่บุคลากร
 3. องค์การแห่งการเรียนรู้สร้างโอกาส กระตุ้นบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์
 4. องค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับบุคลากรและกระตุ้นบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยน หรือสร้างภาพอนาคตร่วมกัน
 5. องค์การแห่งการเรียนรู้ บูรณาการงานและการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรแสวงหาคุณภาพและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 6. องค์การแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์การได้แสดงความสามารถพิเศษโดยการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการศึกษาอบรมที่สอดคล้องกับความสามารถด้วย
 7. องค์การแห่งการเรียนรู้เสริมอำนาจ (Empower)บุคลากรให้ขยายขอบเขตหน้าที่ของตน สอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล
 8. องค์การแห่งการเรียนรู้ประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น
 9. องค์การแห่งการเรียนรู้ตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมและสังคมและกระตุ้นให้บุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน
 10. องค์การแห่งการเรียนรู้มีการทบทวนเรียนรู้เพื่อรักษานวัตกรรมคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- เกพฮาร์ท, มาร์สิก และบิวเรน (Gephart, Marsick & Buren. 1997) ได้วิเคราะห์รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ และได้พัฒนารอบการประเมิน องค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ระดับการเรียนรู้ (Levels of Learning) ประกอบด้วยการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและองค์การ
2. ระบบต่าง ๆ ขององค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้และปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Factors) ประกอบด้วย
 - 2.1 วิสัยทัศน์และกลยุทธ์
 - 2.2 ภาวะผู้นำและการบริหาร
 - 2.3 วัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การ
 - 2.4 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 1) การติดต่อสื่อสาร
 - 2) การบริหารจัดการด้านข้อมูลข่าวสารและความรู้
 - 3) การปฏิบัติงานและการสนับสนุน

4) การใช้เทคโนโลยี

เดอซีโมเน,เวอร์เนอร์ และแฮริส (Desimone, Werner & Harris. 2002) ได้กล่าวถึงมิติขององค์การที่สามารถอธิบายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 5 มิติ คือ

1. โครงสร้างขององค์การ
2. ระบบข้อมูลข่าวสาร
3. ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. วัฒนธรรมขององค์การ
5. ภาวะผู้นำ

คอนโตกิออส, ออบรีและฟิวริก (Kontoghiorghes, Awbrey & Feurig. 2003 : online) ศึกษามิติต่าง ๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม และการปฏิบัติงานขององค์การ ได้แบ่งมิติต่าง ๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1.การติดต่อสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูล
- 2.การกล้าเสี่ยงและการริเริ่ม
- 3.การสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และการพัฒนา
- 4.การอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 5.การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 6.การให้รางวัลกับการเรียนรู้ ผลงานและความคิดริเริ่ม
- 7.บรรยากาศในการเรียนรู้
- 8.การบริหารจัดการด้านความรู้

เบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennette & O'Brien. 1994 : 77-79) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ 12 ประการดังนี้

1. กลยุทธ์เชิงวิสัยทัศน์ องค์การและสมาชิกต้องมีวิสัยทัศน์ที่ตนเองต้องการเพื่อกำหนดการณ์สิ่งที่เขาต้องเรียนรู้ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการต้องพัฒนากลยุทธ์ในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อได้เรียนรู้ในการนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์นั้น นอกจากนี้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต้องสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การ
2. การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง เป็นการนำองค์การไปสู่จุดหมายตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารต้องปฏิบัติงาน รวบรวมบุคลากรเพื่อการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจในการนำบุคลากรบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ
3. การปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการเป็นการมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ถาวรต้องสนับสนุนบุคคลและทีมงาน มีการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง
4. บรรยากาศ เป็นผลรวมของความเชื่อ และทัศนคติที่ทุกคนในองค์การประพฤติปฏิบัติ บรรยากาศขององค์การต้องเป็นแบบเปิดและไว้วางใจ

5. โครงสร้างขององค์การและงาน โครงสร้างของงานสามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการพรณงานที่มุ่งตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมทั้งความต้องการขององค์การด้วย

6. การกระจายของข้อมูลข่าวสาร องค์การต้องได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารและการกระจายข้อมูลข่าวสารโดยใช้เทคโนโลยี ระบบคอมพิวเตอร์ ช่วยให้การสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์การง่ายขึ้นและสร้างความมั่นใจได้ว่า บุคลากรนำข้อมูลข่าวสารสะท้อนผลงานของตน

7. การปฏิบัติของแต่ละคนและทีมงาน การปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานในองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เป็นสิ่งจำเป็น หากบุคคลได้เรียนรู้มีทีมงานเรียนรู้ย่อมส่งผลต่อองค์การโดยรวม

8. กระบวนการทำงาน องค์การต้องใช้กระบวนการทำงานเป็นกระบวนการที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีเทคนิคการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เรียนรู้จากองค์การอื่นโดยใช้วิธีเทียบเคียงมาตรฐาน

9. เป้าหมายของการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับ สิ่งที่องค์การมุ่งหวังความสำเร็จอยู่ที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ต้องคำนึงถึงเป้าหมายของการทำงานกับความต้องการของลูกค้า ผู้รับบริการและคำนึงถึงข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานขององค์การให้ดีขึ้น

10 การฝึกอบรมและการให้การศึกษา ได้แก่การฝึกอบรมหรือการให้การศึกษาที่เป็นทางการ การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและการฝึกอบรมหรือการให้การศึกษาแบบไม่เป็นทางการ

11. การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน องค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องหาวิธีสนับสนุนให้บุคคลและทีมงานให้เกิดการพัฒนา

12. การให้รางวัลและการยอมรับ ระบบการให้รางวัลและการยอมรับขององค์การ ต้องสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลและองค์การ

นอกจากนี้ โรเซนการ์เทิน (Trans. 2000 : 101 ; citing Rosengarten. 1995) กล่าวถึงสิ่งที่ควรคำนึงถึงในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันเป็น
2. การกระจายอย่างอิสระของข้อมูลข่าวสารทั้งแนวตั้งและแนวนอน
3. การฝึกอบรม
4. การจัดระบบการให้สิ่งตอบแทนกับการเรียนรู้
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
6. กลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น
7. การกระจายอำนาจความรับผิดชอบตามลำดับชั้น
8. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
9. การทดลองสิ่งใหม่ในการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง

10. การมีวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุน

3. สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงสถานศึกษา ในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สรุปได้ดังนี้

เปอร์สกินส์ (Perskins. 2000 : online) กล่าวถึงสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (The School as a Learning Organization) ว่าสถานศึกษาเป็นที่สร้างความเจริญงอกงามแก่เยาวชน ควรสร้างความเจริญงอกงามให้กับบุคคลและผู้บริหารด้วย ควรเป็นสถานที่สนับสนุนส่งเสริมการใช้ปัญญาและความร่วมมือทางวิชาชีพ (Professional Collaborations) นอกจากนี้องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ประสบผลสำเร็จต้องกำหนดโครงสร้างที่ส่งเสริมความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษานั้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาและส่งเสริมการควบคุมตนเอง สร้างระบบที่เป็นพลวัตรที่สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการและตรงความต้องการ และตรงตามความต้องการและวิสัยทัศน์ของชุมชน

บุทเชอร์และคนอื่น ๆ (Butcher et al. 2001 : online) อธิบายเกี่ยวกับสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าควรเป็นระบบ (System) มากกว่าแยกส่วน (Separate Parts) ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน บุคลากรสนับสนุน ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของสถานศึกษาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นส่วนหนึ่งของการรับผิดชอบในกระบวนการตัดสินใจของสถานศึกษา ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องก่อให้เกิดการเข้าถึงองค์ความรู้ และกระจายความรู้ทุก ๆ กลุ่มในระบบนั้น

คาร์สเต็น, วองเก็นและวัวร์ทึส (Karsten, Voncken & Voorthius. 2000 : 154-155) กล่าวถึงสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ การปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์การรับความคิดใหม่ ๆ ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การ ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและกำหนดเป็นปทัสฐานและค่านิยมขององค์การ ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ

เคอร์คา (Kerka. 1995 : online) กล่าวถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าสถาบันการศึกษาก็เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ ต้อง

สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การเชื่อมโยง การปฏิบัติงานของบุคลากรกับการปฏิบัติงานขององค์การสนับสนุนการค้นคว้าสืบสวน สอบสวนและการสนทนา ให้บุคลากรแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผยและกล้าเสี่ยง คำนึงถึงการใช้ สภาวะปัจจุบันเป็นฐานในการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิสัมพันธ์กับ สภาวะแวดล้อม

แบรนด์ (Brandt. 2003 : online) อธิบายถึง สถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ว่า วัฒนธรรมของสถานศึกษานั้นต้องรับเอาการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ลึกซึ้งและยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียน ปัจเจกบุคคลเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อระบบต่าง ๆ มีความหมาย บุคคลมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ต้องสนับสนุนการเรียนรู้ในการ พิจารณาว่าสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ควรพิจารณาถึงลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ คือ

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้ กล่าวคือบุคคลเรียนรู้เมื่อได้รับการจูงใจ องค์การเรียนรู้เมื่อมีเหตุผล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ควรมีวัตถุประสงค์หรือหลักจิตวิทยา การสนับสนุนควรมีโครงสร้างที่เสริมให้เกิด การเรียนรู้ในทุกระดับขององค์การ
2. องค์การแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จได้ ในสถานศึกษา เป้าหมายที่สำคัญต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน
3. สมาชิกในองค์การการเรียนรู้สามารถอธิบายขั้นตอนการพัฒนาองค์การได้ อย่างถูกต้อง องค์การอาจเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคคลสามารถ กำหนดความเปลี่ยนแปลงองค์การได้ และสามารถ อธิบายสถานะของกระบวนการเปลี่ยนแปลง นั้นได้
4. รวบรวมจัดระบบและจัดการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ องค์การ องค์การเหมือนกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันจึงมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย ในการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. มีกระบวนการที่ใช้ความรู้เป็นฐานและใช้กระบวนการสร้างความคิดใหม่
6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งการเรียนรู้ภายนอกอยู่เสมอ
7. ต้องพิจารณาข้อมูลป้อนกลับ ด้านผลผลิตและกระบวนการ
8. มีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
9. มีวัฒนธรรมที่สนับสนุน ได้แก่ บรรยากาศเป็นมิตร สนับสนุนโอกาส เรียนรู้จากผู้อื่น
10. เป็นระบบเปิด (Open System) ที่รับรู้ความเคลื่อนไหวจากสิ่งแวดล้อม ภายนอกรวมทั้งเงื่อนไขทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ

กล่าวโดยสรุปสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ โครงสร้าง วัฒนธรรม การดำเนินงานและกลยุทธ์ในการใช้กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การหรือสถานศึกษานั้น นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารจากภายนอกและภายในองค์การเองรวมถึงการสร้างความรู้ การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สมาชิกทุกฝ่ายขององค์การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้มาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านองค์การ (Organization) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1) องค์ประกอบย่อยโครงสร้างขององค์การ (Structure)
 - 2) องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ (Culture)
 - 3) องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์องค์การ (Vision)
 - 4) องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ (Strategy)
2. องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1) องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนภาพ (Transformational Leadership)
3. องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1) องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ (Level of Learning)
 - 2) องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ (Types of Learning)
 - 3) องค์ประกอบย่อยวินัยของการเรียนรู้ (Disciplines)
4. องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1) องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition)
 - 2) องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้ (Knowledge Creation)
 - 3) องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและการใช้ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization)
 - 4) องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage)
5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1) องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ในแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎีซึ่งสรุปที่มาได้ตามตาราง 2 – 3 ดังนี้

ตาราง 2 สรุปที่มา องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยคุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก และ องค์ประกอบย่อย	นักวิชาการ	Senge (1990, 1994, 2000)	Marguaidt (1996)	Daft (1999)	Gephart & Marsick (1996)	Long worth& Davies (1999)	Brandt (2003)	Gephart, Marsick & Buren (1997)	Benette &O'Brien (1994)	Johnsto n (1998)	Pedler,B uqone & Boydell (1997)	Wallace ,Engel & Mooney (1997)	Leithwood ,Leonard & Sharratt (1998)	Desimone ,Werner & Harris (2002)	Coghlan (1997)	Argyris & Schon (1996)
1. องค์ประกอบหลัก ด้านองค์การ		✓														
1.1 โครงสร้างองค์การ		✓	✓				✓		✓	✓	✓		✓	✓		
1.2 วิสัยทัศน์องค์การ		✓				✓		✓	✓		✓					
1.3 วัฒนธรรมองค์การ		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		
1.4 กลยุทธ์องค์การ		✓	✓					✓	✓		✓					
2. องค์ประกอบหลักด้าน ภาวะผู้นำ								✓		✓		✓	✓	✓		
2.1 ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพ										✓		✓				
3. องค์ประกอบหลัก ด้านการเรียนรู้		✓			✓			✓								
3.1 ระดับการเรียนรู้		✓						✓							✓	
3.2 ประเภท การเรียนรู้		✓														✓
3.3 วินัย 5 ประการ	✓	✓			✓							✓				

ตาราง 2 (ต่อ)

[illegible]

ตารางที่ (ต่อ)

องค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบ นักวิชาการ ย่อย	2. องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ			
	2.1 โครงสร้าง	2.2 วิสัยทัศน์	2.3 กลยุทธ์	1.4 วัฒนธรรม
Senge (1990,1994,2000)				
Marguaidt (1996)	✓	✓	✓	✓
Daft (1999)	✓		✓	✓
Gephart & Marsick (1996)				✓
Longworth&Davies (1999)		✓		
Brandt (2003)	✓			✓
Gephart,Marsick & Buren (1997)		✓	✓	✓
Benette &O'Brien (1994)	✓	✓	✓	
Johnston (1998)	✓			✓
Pedler,Buqone & Boydell (1997)	✓	✓	✓	✓
Wallace ,Engel & Mooney (1997)		✓		
Leithwood ,Leonard & Sharratt (1998)	✓			✓
Desimone,Werner & Harris (2002)	✓			✓

4. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4.1 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้องสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีคุณลักษณะด้านองค์การประกอบด้วย

1) องค์ประกอบย่อยโครงสร้างขององค์การ

มาร์ควอร์ทและเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynold. 1994) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมมีลักษณะแบนราบ (Flat) มีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีการกระจายข้อมูลข่าวสารสามารถติดต่อสื่อสารร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ไลท์วูด , เลียวนาร์ด และชาร์แรท (Leithwood , Leonard & Sharratt 1998 : 263) ได้วิเคราะห์โรงเรียนที่ส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าโครงสร้างของโรงเรียนที่เหมาะสมจะต้องเป็นโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ยอมให้มีการตัดสินใจร่วมของคณะครู อาจารย์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เช่นเดียวกับเดอซิโมเน,เวอร์เนอร์และแฮร์ริส (DeSimone, Werner & Harris. 2000 : 600) ที่อธิบายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องจัดโครงสร้างที่ให้มีการแบ่งอาณาเขตของช่วงชั้นการบังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันทุกระดับ ให้ทีมงานบริหารตนเองและมีการติดต่อระหว่างสายงาน ส่วน โกห์ (Goh. 1997 : 11) เสนอแนะว่าโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบนราบ (Flat) มีขั้นตอนที่เป็นทางการน้อย โดยได้วิจัยพบว่าความเป็นทางการขององค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ (Goh & Richardson. 1997) นอกจากนี้ มอร์แมน และมอร์แมนจูเนียร์ (Morhman & Morhman Jr. 1995) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะการควบคุมบุคลากรน้อย มีโครงสร้างแบบแบนราบ (Flat Organization) ที่ให้ทีมงานมีอำนาจตัดสินใจมากที่สุด

นอกจากนี้แบรนด์ท์. (Brandt. 2003 : online) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นระบบเปิด (Open System) ที่รับรู้ความเคลื่อนไหวจากสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมถึงภาวะทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ส่วน ดาฟท์. (Daft. 1999 : 211) กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้มีการบังคับบัญชาแบบแนวราบหรือแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง เสริมอำนาจให้บุคลากร มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสรุปเป็นตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างองค์การดังนี้

ตาราง 3 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยโครงสร้างขององค์การ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านองค์การ	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)						
		Marquardt & Reynold (1994)	Leithwood, Leonard&Sharratt (1998)	Desimone,Werner &Harris (2002)	Goh (1997)	Brandt (2003)	Daft (1999)	Norman & Morman Jr. (1995)
องค์ประกอบย่อย โครงสร้างของ องค์การ	1. มีลักษณะเป็นแนวราบ	✓				✓	✓	
	2. มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย			✓	✓			
	3. มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายใน สถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาอย่าง สะดวก	✓		✓		✓		
	4. โครงสร้างของสถานศึกษาต้อง กระจาย อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการ ตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย		✓				✓	✓

2) องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ขององค์การ

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพราะวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน กำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การซึ่งมีผู้ให้ความหมาย และคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีไว้ดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2545 : 93) นิยามว่า วิสัยทัศน์ คือภาพในอนาคตขององค์การที่ผู้นำและสมาชิกในองค์การร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบันเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม ความเชื่อมั่นเข้าด้วยกันพร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางขององค์การอย่างชัดเจน มีพลังท้าทายทะเยอทะยาน มีความเป็นไปได้ เน้นถึงความมุ่งมั่นที่จะนำสิ่งที่ยิ่งใหญ่หรือที่ดีที่สุดให้กับลูกค้าหรือสังคม

เซนเก้และคนอื่น ๆ (Senge et al. 1994 : 302) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่ต้องการสร้างให้เกิดขึ้น โดยอธิบายเป็นสภาพปัจจุบันเหมือนกับว่า เป็นเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้

นาโนส (Nanus.1992 : 8) นิยามว่าวิสัยทัศน์ เป็นความคิดหรือภาพของอนาคตที่ปรารถนาขององค์การ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่กระตุ้นแรงจูงใจให้ไปยังอนาคตโดยการใช้ทักษะความสามารถและทรัพยากรที่จะทำให้มันเกิดขึ้น

วอลเลซ ,เอนเกล และมูนีย์ (Wallace, Engel & Mooney. 1997 : 7) นิยามว่า วิสัยทัศน์ เป็นการกล่าวถึงสภาพอนาคตที่ดีที่สุด บุคคลหรือสถาบันสามารถสร้างเป็นภาพขึ้นมาได้วิสัยทัศน์สร้างการคาดการณ์อนาคตที่จะไปที่บุคคลและกลุ่มตั้งใจจะทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์คือความคาดหวังหรือภาพอนาคตที่บุคคล กลุ่ม และองค์การร่วมกันสร้างหรือคาดการณ์ขึ้นเพื่อกำหนดจุดร่วมในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่สร้างหรือคาดการณ์ไว้

คุณลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี

มาร์ควอดท์ (Marquadt. 1996 : 69) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญมาก วิสัยทัศน์จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ต้องมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ต้องนำไปสู่การคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนขององค์การโดยต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับได้ช่วยกันพัฒนาขึ้นมา วิสัยทัศน์ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม กล้าเสี่ยง (Risk Taking) และคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ (Experimental)

แกรงค์ (Granke. 2003 : online) อธิบายว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีวิสัยทัศน์ควรนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์และโครงการต่าง ๆ ต้องเชื่อมโยงมาตรฐานการศึกษา กับความคาดหวังของครูอาจารย์และความสำเร็จของผู้เรียนเข้าด้วยกัน

ต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ต้องเข้าใจและสนับสนุนวิสัยทัศน์นั้น วิสัยทัศน์ต้องเกิดจากทุกฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาขึ้นมาและวิสัยทัศน์ต้องนำไปสู่การใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้หรือตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

ดาฟท์. (Daft. 1999 : 130-131) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย

- 1.วิสัยทัศน์เป็นของคนส่วนใหญ่ที่ร่วมกันสร้างขึ้น
- 2.วิสัยทัศน์ต้องเกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลง
3. วิสัยทัศน์ต้องกระตุ้นความศรัทธาและความหวัง (Faith and

Hope)

- 4.วิสัยทัศน์ต้องสะท้อนความนึกฝัน
- 5.วิสัยทัศน์บ่งบอกจุดหมายและการเดินทาง (Destination and The

Journey)

กรมสามัญศึกษา (2545 : 95) กล่าวถึงลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดีมี 5 ประการ คือ

- 1.มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้
- 2.เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
- 3.ต้องท้าทายความสามารถของสมาชิกทุกคนในองค์กร
- 4.คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ
- 5.มีความสอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต

เฉลิมชัย มีประเสริฐ (2544 : 5) อธิบายลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี มีดังนี้

1. มีขอบเขต (Scope) ของการปฏิบัติงาน
2. มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Implementability)
3. เป็นภาพเชิงบวก (Positive Image) ที่ทุกคนในองค์กรมุ่งมั่น

ศรัทธาและสะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร

4. เป็นข้อความในเชิงบวกปลุกเร้า (Motivating) และดึงดูดใจ

(Inspiring)

5. ทั้งผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (Participation) ใน

การกำหนด

6. คำนึงถึงความต้องการ (Needs) ของผู้มารับบริการเป็นสำคัญ

(Customer Oriented)

7. มีความสอดคล้องกับค่านิยม (Values) ขององค์กร
8. มีความสอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต (Future trend)

3) องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอา
ฐานคติ (Assumption) ความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีร่วมกันและใช้เป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์ในโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการสร้างรูปแบบพฤติกรรม
วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการตีความร่วมกัน (Gordon. 1999 : 342 ;
Johns. 1996 : 288 ; Moorhead & Griffin . 1998 : 512) ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเป็น
องค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีนักวิชาการ
ได้นำเสนอคุณลักษณะวัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 69-71) กล่าวว่าในองค์การแห่งการเรียนรู้
ความเชื่อ ค่านิยม ต้องปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ ระบบค่านิยมต่าง ๆ ต้องส่งเสริม
การเรียนรู้ซึ่งระบบดังกล่าวได้แก่บรรยากาศองค์การที่เน้นคุณค่าและให้รางวัลกับการเรียนรู้
มีการแบ่งความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีความไว้วางใจและเน้นความมีอิสระ
แห่งตน (Autonomy) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การคิดค้นสิ่งใหม่ และการกล้าเสี่ยง (Risk
Taking) สร้างพันธะผูกพันด้านงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนา ร่วมมือ สร้างสรรค์
ปรับปรุงผลผลิตและการบริการอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife)

สกีม (Skyrme. 2000 : online) เสนอแนะว่าวัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้
ควรมีลักษณะดังนี้ มุ่งอนาคตและสภาพภายนอก การแลกเปลี่ยนกันอย่างอิสระและการกระจาย
ของข้อมูลข่าวสาร มีข้อผูกพันในการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร สร้างค่านิยมแก่บุคคล
เปิดเผยและไว้วางใจ เรียนรู้จากประสบการณ์

เดอสิโมน ,เวอร์เนอร์ และแฮริส (DeSimone , Werner & Harris. 2002)
นิยามว่าวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยทำให้ความสำคัญและกระตุ้นให้เกิด
ความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (Risk Taking) และให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แบรนด์ท์(Brandt. 2003 :online) เสนอแนะว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมี
วัฒนธรรมแบบสนับสนุน (Supportive Culture)และไลท์วูด , เลียนาร์ด และชาร์เรทท์
(Leithwood, Leonard & Sharatt. 1998 : 262-263) กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมที่
เหมาะสมสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ เป็นแบบร่วมมือ และความเป็นอันหนึ่งกันเดียวกัน
ได้แก่ ค่านิยมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การเคารพในความคิดของเพื่อนร่วมงาน
ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความกล้าในการสร้างผลงานใหม่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับ การยินดี
กับความสำเร็จร่วมกัน มุ่งเน้นความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน แลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นและทรัพยากรอย่างไม่เป็นทางการรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

เซนเก้และคนอื่นๆ (Senge. et al.. 2000 : 326-328) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนในหนังสือ School That Learn ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งไม่ตายตัว เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องประกอบด้วย ทักษะคิด ความเชื่อและทักษะ มีการสนับสนุนซึ่งกัน และกันในกระบวนการเหล่านั้น ประกอบด้วย

1. การสนทนาโต้ตอบอย่างไตร่ตรองในการทำงาน เป็นการไตร่ตรองในงานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือของครูอาจารย์ ที่ผลสุดท้ายนำไปสู่การปรับปรุงผลงานที่ปฏิบัติ

2. มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน
3. มีจุดเน้นร่วมคือ การเรียนรู้ของนักเรียน
4. ร่วมมือและแบ่งปัน
5. เปิดเผยเพื่อสร้างนวัตกรรม
6. การปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการและการทบทวนอย่างสร้างสรรค์
7. ไว้วางใจและยกย่อง
8. ชุมชนวิชาชีพ
9. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

นันทา วิฑูฒิตักดิ์ (2544 : 9) กล่าวถึงวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมของความร่วมมือกับ วัฒนธรรมในการเอื้ออาทรกัน วัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมในการกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง

จากองค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ สามารถ สรุปที่มาได้ดังนี้

ตาราง 5 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านองค์การ	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)					
		Marquardt (1996)	Desimone,Werner&Harris (2002)	Leithwood, Leonard&Sharratt (1998)	Skyrme (2000)	Senge et al. (2000)	นันทา วิทวุฒิสักดิ์ (2544)
องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรม องค์การ	1. สถานศึกษามีวัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้วางใจ ยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	✓		✓	✓	✓	✓
	2. สถานศึกษามีค่านิยมร่วมมือกัน การทำงาน เป็นทีม	✓		✓			✓
	3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่มและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓		✓	✓
	4 สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนา ผู้เรียน	✓			✓	✓	
	5.สถานศึกษาเน้นการปรับปรุงการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	✓		✓			

4) องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ

กลยุทธ์องค์การเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีผู้นิยามคำว่า กลยุทธ์ (Strategy) ไว้ดังนี้

มินซ์เบอร์เกอร์ (Mintzberg . 2000 : online ; citing Mintzberg. 1994. *The Rise and Fall of Strategic Planning*) ให้ความหมายของกลยุทธ์ว่ากลยุทธ์เป็นแผนวิธีการที่จะได้มาซึ่งจุดมุ่งหมายที่ต้องการ กลยุทธ์เป็นรูปแบบการปฏิบัติ กลยุทธ์เป็นสิ่งที่สะท้อนการตัดสินใจและกลยุทธ์เป็นมุมมอง (Perspective) ไปยัง วิสัยทัศน์และทิศทางต้องการ

กรมสามัญศึกษา (2545 : 7) ได้สรุปว่ากลยุทธ์หมายถึงสิ่งต่อไปนี้

1. กลยุทธ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) กลยุทธ์ไม่ได้เป็นกระบวนการปรับปรุงต่อเนื่องแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ในการแสวงหาเพื่อท้าทายความคิด ความเชื่อ เพื่อเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และสร้างสรรคิวิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ สู่อนาคต
2. กลยุทธ์เป็นกระบวนการปฏิบัติ (Action Process) กลยุทธ์ไม่ใช่กระบวนการวางแผนปฏิบัติในรูปโครงการเป็นขั้นตอนตามลำดับต่อเนื่องเป็นเส้นตรงแต่เป็นกระบวนการปฏิบัติที่เคลื่อนไหวยืดหยุ่นตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและยั่งยืน
3. กลยุทธ์เป็นกระบวนการเชิงพฤติกรรม (Behavioral Process) กระบวนการเชิงพฤติกรรมไม่ใช่ชุดของพฤติกรรมที่กำหนดตามบทบาทหน้าที่ที่ปรากฏในพรรณนางาน และไม่ใช่พฤติกรรมที่เกี่ยวกับตำแหน่งอำนาจในองค์การหรือสถานภาพทางการเมืองแต่หมายถึงสิ่งที่เราเรียกกันว่า ภาวะผู้นำ ความเปิดใจกว้าง ยอมรับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ การรับฟัง การมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งหมดเป็นเรื่องของพฤติกรรมบุคคล
4. กลยุทธ์เป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นองค์รวม (Continuous Holistic Process) เรากำหนดกลยุทธ์และทำให้ง่ายต่อความเข้าใจและการปฏิบัติ โดยแยกแยะและหยิบยกมาจากรูปแบบ กรอบความคิดที่สลับซับซ้อน แต่สิ่งสำคัญพึงสังวรคือต้องพยายามค้นหาชุดของกลยุทธ์ที่เป็นเอกภาพ เหมาะสมกับสถานภาพขององค์การ และสามารถแสดงความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานโดยรวม

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996:25) กล่าวถึงกลยุทธ์ว่าเกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติ วิธีการ เทคนิคและเป็นตำแหน่งที่ก้าวหน้าที่ใช้เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ใช้คือการมุ่งเน้นในการได้มา การถ่ายโอนและการใช้การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานขององค์การในทุก ๆ ด้าน

กลยุทธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้

ในองค์การแห่งการเรียนรู้ควรใช้กลยุทธ์ต่อไปนี้ (Marquardt. 1996 :74)

1. มุ่งให้การเรียนรู้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ เพื่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ
2. สร้างการเรียนรู้ในทุกหน่วยปฏิบัติและทุกกิจกรรมขององค์การ
3. สร้างความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างนโยบายการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
4. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และรางวัล
5. วัดสิ่งที่ได้และผลกระทบจากการเรียนรู้
6. สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้มากที่สุด
7. ให้อะไรร่วมกับการเรียนรู้แก่บุคลากร ทุกหน่วย ทุกงานในองค์การ
8. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้
9. เพิ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการที่สร้างให้องค์การเกิดการเรียนรู้และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสรุปเป็นตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

ตาราง 6 องค์ประกอบหลักด้านองค์การ องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก		ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)
ด้านองค์การ		Marquardt. (1996)
องค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ	1. สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกส่วนและทุกระบบย่อยของสถานศึกษา	✓
	2. ให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่	✓
	3. มีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้	✓
	4. จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่	✓
	5. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสถานที่ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้	✓
	6. ใช้การเรียนรู้ของบุคคลที่ทำงานในการสร้างความสำเร็จกับสถานศึกษา	✓

4.2 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

ในองค์การทุกองค์การ มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่ให้องค์การอยู่ได้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ในการที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 6) เช่นเดียวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยผู้นำเป็นพลังขับเคลื่อนไปข้างหน้า (Desimone, Werner & Harris. 2002 : 600) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) โลทซ์วูด ,เลียวนาร์ด และชาร์เรท (Leithwood, Leonard & Sharratt. 1998 : 267) ได้วิจัยพบว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะของโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ซิลลินส์, มัลฟอร์ด และซารินส์ (Sillins, Mulfor & Zarins. 2002 : 619-620) นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวแปร ในการทำนายการเรียนรู้ขององค์การ พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์การสอดคล้องกับ ปอปเปอร์ และลิปชิทซ์ (Popper & Lipshitz. 2000 : 141) ที่กล่าวว่าในองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องสร้างเงื่อนไขแห่งการไว้วางใจ (Condition of Trust) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เป็นแบบที่เหมาะสมที่สุดคือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

นอกจากนี้ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 33) กล่าวว่า โรงเรียนที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกหนึ่งขององค์การด้วย

ดังนั้นจึงอนุมานได้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งรายละเอียดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 61) กล่าวว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นผู้นำที่นำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ ผู้นำประเภทนี้ มีความสามารถที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์การ ตระหนักว่าเป้าหมายทั้งหมดขององค์การควรจะเป็นอะไรและสามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายใหม่จากเป้าหมายเก่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะสร้างสิ่งใหม่บางอย่างจากสิ่งเก่าที่มีอยู่ สร้างเป้าหมายใหม่จากเป้าหมายเก่า สื่อสารให้สมาชิกขององค์การทราบเป้าหมายใหม่คืออะไรและมีความผูกพันกับตัวเป้าหมายใหม่ด้วย

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 4 แบบ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 62-66) ดังนี้

1. ความเสน่ห์ (Charisma) หมายถึงพรสวรรค์ความเสน่ห์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนสภาพ ความเสน่ห์ เป็นความสามารถที่จะทำให้

ผู้น้อยอยากยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม มีความสามารถในการชักนำเกลี้ยกล่อมและมีพลังที่จะกระตุ้นอารมณ์ให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตาม มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยปลูกเร้าอารมณ์ผู้ตามให้เอาอย่างผู้นำประเภทนี้สามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือครู หรือเป็นพี่เลี้ยง

2. การตลใจ (Inspiration) การตลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสนใจ การตลใจเป็นวิธีการที่ผู้นำ อธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรการซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม อธิบายให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า จะปฏิบัติการกิจให้ลุล่วงได้อย่างไร ผู้นำโดยเสนาจะตลใจผู้ตามโดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น

3. กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การกระตุ้นปัญญาเป็นวิธีการที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่างใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้ วิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตาม รู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) ในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนนั้น ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะสนใจผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้ตามซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถ ผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนนี้จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อความหมายแบบสองทางซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตาม

พฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.

2536 : 61)

1. ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง
2. มีความเป็นมิตรกับผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตามเหมือนกับบิดาที่บุตรจะไปหาเมื่อไหร่ก็ได้
3. เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันก็มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. ย่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุน ยกย่อง ยอมรับและเปิดใจกว้าง ขณะเดียวกันก็แลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคลและมีความภาคภูมิใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นองค์ประกอบที่สามารถทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งแสดงได้ตามตารางดังนี้

ตาราง 7 องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)
		เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536)
องค์ประกอบย่อย ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ	1. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน	✓
	2. ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง	✓
	3. ผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตามใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตาม	✓
	4. ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ความยุติธรรม	✓
	5. ผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน	✓
	6. ผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	✓
	7. ผู้นำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และ เปิดใจกว้าง	✓
	8. ผู้นำแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	✓
	9. ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น	✓
	10. ผู้นำตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความรักดี	✓

4.3 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้

การเรียนรู้ นับเป็นหัวใจของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้จะ นำพาบุคคล ทีมงานและองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบ การเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้

การเรียนรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้มีผู้ให้ทัศนะ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมี 3 ระดับกับกลุ่มที่ 2 แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ระดับ จะขอกล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ในองค์การแบ่งได้เป็น 3 ระดับ (Marquardt. 1996, Gephart & Marsick. 1996, Gephart , Marsick. & Buren. 1997) ดังนี้

1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) เป็นการ เรียนรู้ระดับบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การเพราะองค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต้อง อาศัยการรับรู้ของบุคคลเป็นพื้นฐาน

1.2 การเรียนรู้ระดับทีมงาน (Team Learning) ทีมงานประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดความเชื่อต่างกัน จำเป็นต้องปรับความคิด แบบแผนความคิดให้ สอดคล้องกัน

1.3 การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organizational Learning) การเรียนรู้ในระดับองค์การต้องอาศัย ผลการเรียนรู้ของบุคคลและทีมงานเป็นพื้นฐาน การเรียนรู้ในแต่ละระดับมีความสัมพันธ์ตามรูปภาพได้ดังนี้

องค์กร	- การเสริมอำนาจแก่บุคลากร - การบูรณาการคุณภาพของงานและ คุณภาพชีวิต - สร้างสรรค์พื้นที่สำหรับการเรียนรู้
ทีมงาน	ร่วมมือและ และแบ่งปันสิ่งที่ได้รับ
บุคคล	- สนับสนุนการคิดค้น (Inquiry) - สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้ ที่ต่อเนื่อง

ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ของระดับการเรียนรู้

ที่มา : Marquardt. (1996). *Building the Learning Organization* : p.36

2. การเรียนรู้แบ่งได้เป็น 5 ระดับ (Beeby & Booth. 2000 : 83 citing Coghlan. 1995) ดังนี้

2.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning)

2.2 การเรียนรู้ระดับทีมงาน (Team Learning)

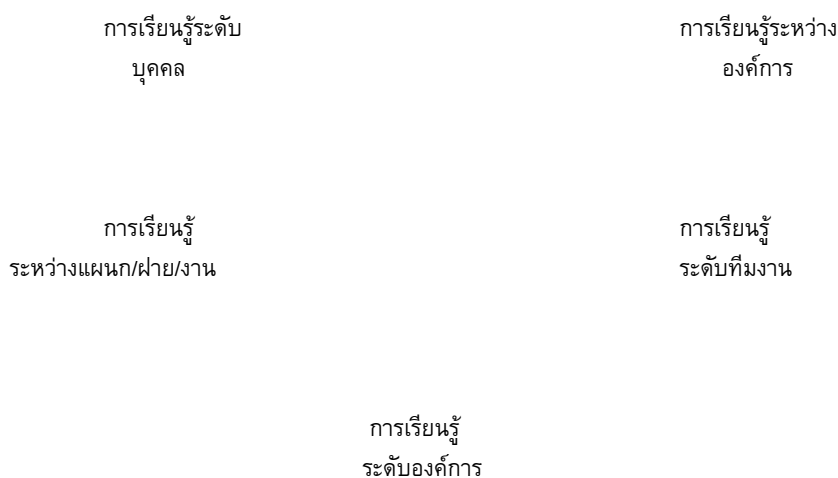
2.3 การเรียนรู้ระหว่างแผนก/ฝ่าย/งาน

(Interdepartmental/Group Learning)

2.4 การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational Learning)

2.5 การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Interorganizational Learning)

ในการเรียนรู้แต่ละระดับ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันดังรูปภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการเรียนรู้

ที่มา : Beeby & Booth. 2000 : 83 ; citing Coghlan. 1995. 'Network and Inter-Organizational Learning : Critical Review' *The Learning Organization*. 7(2) : p. 83

การเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational level learning) ต้องบูรณาการการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีมงาน การเรียนรู้ของฝ่าย/แผนกงาน กับการเรียนรู้จากภายนอก หรือ การเรียนรู้ระหว่างองค์กร และกลยุทธ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน (Beeby & Booth. 2000 : 84) โดยองค์กรต้องสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ระดับบุคคลแล้วแบ่งปันการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ทีมงาน และ องค์กรตามลำดับ (Gephart, Marsick & Buren. 1997)

จากที่กล่าวมาสรุปเป็นองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อย ระดับการเรียนรู้และตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

ตาราง 8 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)				
		Marquardt (1996)	Coghlan (1995)	Gephart , Marsick &Buren (1997)	Karsten, Voncken& Voorthius (2000)	Beeby&Booth (2000X)
องค์ประกอบย่อย ระดับ การเรียนรู้	1. การเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ		✓			
	1) การเรียนรู้ระดับบุคคล	✓	✓	✓		
	2) การเรียนรู้ระดับทีม	✓	✓	✓		
	3) การเรียนรู้ระดับแผนก/ฝ่าย/กลุ่มงาน		✓			
	4) การเรียนรู้ระดับองค์กร		✓	✓		
	5) การเรียนรู้ระหว่างองค์กร	✓	v			
	2. การเรียนรู้ในแต่ละระดับต้องอาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้			✓	✓	✓
	3. สถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล การเรียนที่ทีมงาน การเรียนรู้ในระดับแผนก/ฝ่าย/กลุ่มงาน เข้าด้วยกัน				✓	✓

2) องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการสรุปรูปแบบการเรียนรู้ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ดังนี้

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 23) ให้ความเห็นว่า รูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากร ที่งานและองค์การนั้น ใช้รูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยน (Adaptive Learning) การเรียนรู้แบบนี้เกิดขึ้น เพราะบุคคลหรือองค์การเรียนรู้จากประสบการณ์และการทบทวน (Reflection) กระบวนการในการเรียนรู้เพื่อปรับตัว พิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้องค์การปฏิบัติการโดยมุ่งหวังไปสู่เป้าหมาย การปฏิบัติมีผลต่อผลลัพธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รูปแบบการปฏิบัติหรือการปรับเปลี่ยนอยู่บนพื้นฐานจากผลลัพธ์

2. การเรียนรู้จากการคาดการณ์อนาคต (Anticipatory Learning) การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อองค์การเรียนรู้จากอนาคต โดยใช้วิธีการทบทวนวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่จะมุ่งหวังผลให้เกิดขึ้นกับองค์การ โดยการพิจารณาโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในอนาคต ซึ่งเป็นวิธีใช้วางแผนคือการเรียนรู้ (Planning is Learning)

3. การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Deutero Learning หรือ Learning How to Learn) เป็นการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เป็นวิธีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการเรียนรู้ โดยศึกษาตนเองหาวิธีคิดและใช้เหตุผล ศึกษาวิธีการเรียนรู้ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ แล้วกำหนดวิธีการและแนวทางการเรียนรู้ องค์การต้องอาศัยแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อแสวงหาวิธีเรียนรู้

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการทำงานโดยผ่านการแก้ปัญหาและการพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีผลดีต่อการพัฒนาความรู้และทักษะ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นขององค์การ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 9) กล่าวถึงการเรียนรู้ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่ามี 2 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้แบบวงเดียว (Single Loop Learning) มีลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่องค์การ เมื่อทำงานบรรลุผลที่ต้องการ หากไม่สอดคล้องจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพฤติกรรมปฏิบัติ การเรียนรู้แบบวงเดียวมีลักษณะเป็นการปรับตัว (Adaptive Learning) อันเป็นขั้นตอนแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม บุคลากรจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงแบบมาตรฐานเดียวกันซึ่งจะมีผลในการแก้ปัญหาระยะสั้น

2. การเรียนรู้แบบสองวง (Double Loop Learning) มีลักษณะของการประเมิน ทบทวนวัตถุประสงค์ ความเชื่อ ค่านิยมขององค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ การแสวงหาวิธีการเรียนรู้ใหม่โดยมุ่งสร้างสิ่งใหม่ ๆให้เกิดขึ้นในองค์กรมีลักษณะเป็นการคิด มุ่งอนาคต มากกว่าจะย้อนกลับสู่อดีต องค์กรแห่งการเรียนรู้จะบรรลุผลได้ต้องมีบุคลากรที่ใช้ ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ ในขณะที่ปฏิบัติงานกับองค์กร อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรไปในทางที่ดีขึ้น

สกีม (Skyrme. 2000 : 2) เสนอรูปแบบการเรียนรู้ในองค์กรแห่ง การเรียนรู้ไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ข้อเท็จจริง ความรู้ กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ
2. การเรียนรู้งานใหม่เพื่อเชื่อมโยงไปสู่สถานการณ์อื่น (Learning New Job Skill)
3. การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว (Learning to Adapt)
- 4.การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn)

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องใช้หลาย ๆ วิธี ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้ในองค์กร แห่งการเรียนรู้ของเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งสรุปได้ดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 9 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)		
		Skyrme (2000)	Marquardt (1996)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542)
องค์ประกอบย่อย รูปแบบ การเรียนรู้	1. รูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้มี 4 รูปแบบ คือ		✓	
	1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ	✓	✓	✓
	2) การเรียนรู้ขนาดจากการคาดการณ์		✓	
	3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้	✓	✓	
	4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	✓	✓	
	2. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ทั้งของบุคคลและสถานศึกษาเพื่อปรับ ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓
	3. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคต เป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของ สถานศึกษา		✓	✓
	4. บุคลากรและองค์กรแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา	✓	✓	
	5. สถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้	✓	✓	

3) องค์ประกอบย่อยวินัยในการเรียนรู้

วินัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ด้านดังนี้ (Senge . 1990 ; Senge, et al . 1994. & Senge, et al. 2000)

1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบเป็นวินัยรากฐาน (Conerstone) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบทำให้ผู้นำ มององค์การแบบองค์รวม มุ่งพัฒนาองค์การแบบรวม ๆ ไม่แยกส่วน พิจารณาความเป็นไปขององค์การอย่างเป็นระบบ องค์การซึ่งประกอบด้วยบุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกันทุก ๆ ส่วนวอลเลซ เองเกล และ มูนีย์ (Wallace Engel & Mooney. 1997 : 170) กล่าวว่าสมาชิกในองค์การแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะโรงเรียนต้องได้รับแรงจูงใจให้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนใหญ่ (The Part to The Whole) โดยพิจารณาว่าองค์ประกอบในแต่ละส่วนจะมีผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นขององค์การ การคิดเชิงระบบนำไปสู่ความร่วมมือของบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์การได้ นอกจากนี้ ปัญญา แก้วกียูร. (2546 : 42) อธิบายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่คิดเป็นระบบ มองเห็นจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงาน การคิดเป็นระบบของคณะครู และบุคลากรในสถานศึกษา จะช่วยกันผลักดันและพัฒนาวิสัยทัศน์ทำให้สถานศึกษาเป็นสถาบันที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงและนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

2.แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นแบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์การเป็นภาวะทางจิตใจ ทศนคติในการมองโลก ตลอดจนความเชื่อของคน ซึ่งเป็นผลมาจากการบวกรวมการขัดเกลาทางสังคม องค์การแห่งการเรียนรู้ จะเกิดขึ้นได้นั้นองค์การต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การ ในการเปลี่ยนแปลงปรับตัวขององค์การต้องปรับแบบแผนความคิดของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจไปในทางเดียวกัน (จำเรียง วัยวัฒน์และเบญจมาศ ยิ่งพันธ์. 2540 : 23) ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรพัฒนาองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย

3.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยพลัง 2 ส่วน คือพลังความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกองค์การกับพลังกลุ่มที่เกิดจากการเสริมแรงในการเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช. 2545 : 23) โดยใช้ความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน (แอน เมอร์คาเตอร์. 2544 : 38) เป็นวินัยของการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มโดยใช้เทคนิคการสนทนา การอภิปราย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน (Senge, et al. 2000 : 8) ดังนั้นองค์การจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานเป็นทีมให้มากที่สุด การพัฒนาทีมงานจึงเป็นเรื่องใหญ่และมีความสำคัญที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องตระหนักและเสริมสร้างให้มีพลัง เมื่อมีพลังร่วมกัน

ในทิศทางที่ตรงกัน ย่อมเกิดพลังที่ยิ่งใหญ่ ผลักดันให้สถานศึกษาหรือสำนักงาน ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ปัญญา แก้วกียูร. 2546 : 41-42)

4.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นวินัยที่กลุ่มหรือทีมสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน บุคคลที่มีความมุ่งหมายร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันในการสร้างภาพอนาคต ที่พวกเขาต้องสร้างหลักการและแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โรงเรียนหรือชุมชนที่มุ่งหวังจะเรียนรู้ต้องอาศัยกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Senge et al. 2000 : 7) การวิเคราะห์กำหนดวิสัยทัศน์ต้องดำเนินการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่าย (ปัญญา แก้วกียูร. 2546 : 41)

5.ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) เป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวของบุคคลที่มีความมุ่งหมายที่จะไปให้บรรลุ แล้วแสวงหาการเรียนรู้ การปฏิบัติเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเติบโตและเรียนรู้ได้ เมื่อบุคคลได้เรียนรู้และนำความสามารถของตนมาใช้องค์การจึงต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนในทิศทางที่ถูกต้องและจะส่งผลต่อคุณภาพขององค์การในที่สุด (Butcher.et al. 2001 : online) การสร้างความรอบรู้ ต้องสร้างให้แต่ละบุคคลให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ ทุกคนในองค์การต้องได้รับการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือ การพัฒนาตนเอง ตระหนักและรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาและสำนักงานต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนา (ปัญญา แก้วกียูร. 2546 : 41) ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับมีวินัย 5 ประการเพื่อพัฒนาตนเอง ที่ทีมงานและองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge . 1990 , Senge, et al. 1994 , Senge, et al. 2000 & Marquardt. 1996)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าวินัย 5 ประการตามแนวคิดของ เซนกี (Senge. 1990) มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

ตาราง 10 องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบย่อยวินัยในการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านการเรียนรู้	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)					
		Senge (1990)	Senge et al (1994)	Senge et al (2000)	Marquardt (1996)	Butchu et al (2001)	ปัญญา แก้วเกียรติ (2546)
องค์ประกอบย่อย วินัยในการเรียนรู้	1. วินัยในการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ	✓	✓	✓	✓		
	1) การคิดเชิงระบบ						
	2) การพัฒนาแบบแผนความคิด						
	3) การเรียนรู้เป็นทีม						
	4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม						
	5) ความรอบรู้						
	2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ความคิดเชิงระบบ	✓	✓	✓	✓		✓
	3.สถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิด ของบุคคลเพื่อให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓
	4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมี ทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	✓	✓	✓	✓		✓
	5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนา วิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ ร่วมของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓
	6. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของ ตนเองและสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓

4.4 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ในมุมมองด้านนโยบายและการปฏิบัติ สามารถใช้สนับสนุนการบริหารการศึกษาในการสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดการความรู้ เป็นการทำให้สถานศึกษา ได้เตรียมตัวพัฒนาไปสู่ยุคข่าวสาร (Petridies & Guiney. 2003 : online) เพราะในสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-Based Society) องค์การสามารถสำเร็จได้ ต้องสามารถพิจารณาสร้างสรรค์และเห็นคุณค่าของทุนความรู้ (Rowley. 1999 : 416) ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะความรู้เปรียบเสมือนอาหารขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquardt. 1996 : 129) กระบวนการจัดการความรู้ต้องไม่เน้นการควบคุม เพราะเป็นการแบ่งปัน ร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรความรู้ด้วย กระบวนการจัดการความรู้ ได้มีผู้ให้ทัศนะดังนี้

มาร์ควอร์ท. (Marquardt. 1996 : 27) แบ่งกระบวนการจัดการความรู้ออกเป็น 4 กระบวนการดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการที่องค์การ นำมาปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้
2. การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นกระบวนการที่บุคคล ทีมงาน และองค์การได้สร้างความรู้ขึ้นมาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น
3. การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) เป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่ม หรือองค์การถ่ายโอน และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์
4. การจัดเก็บความรู้ และนำมาใช้ใหม่ (Knowledge Storage and Retrieval) เป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่ได้มาหรือสร้างขึ้นโดยจัดเก็บเพื่อสะดวกในการนำกลับมาใช้ใหม่

เซ็ง ,เซินเนส และเพส (Crawford. 2003 : online ; citing Seng, Zannes and Pase. 2002) กล่าวว่าขั้นตอนในการจัดการความรู้มี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การได้มาซึ่งความรู้ (Capturing Knowledge) เป็นวิธีการได้มาซึ่งความรู้
2. การจัดเก็บความรู้ (Storing Knowledge) นำความรู้ที่ได้มาจัดเก็บในรูปแบบฐานข้อมูล หรือรูปแบบอื่น ๆ
3. จัดระบบข้อมูล (Processing Knowledge) การพิจารณากลับกรองความรู้ เปรียบเทียบความรู้ วิเคราะห์ แบ่งแยกประเภทความรู้
4. การแบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) การถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบข้อมูลข่าวสาร หรือผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. การใช้ความรู้ (Using Knowledge) ใช้แก้ปัญหาและนำมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่ มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ได้จัดแบ่งโดยจะกล่าวรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 131-132) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 2 วิธี คือ การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกองค์การ และแหล่งความรู้ภายในองค์การ

1. การแสวงหาความรู้จากแหล่งภายนอก (External Collection of Knowledge) ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การจะต้องมองออกไปข้างนอกเพื่อรับแนวความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) จ้างที่ปรึกษา การอ่านจากสื่อ บทความ การดูข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลจากลูกค้า การตรวจสอบแนวโน้มทางเศรษฐศาสตร์ และเทคโนโลยี การร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ เป็นต้น

2. การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในองค์การ (Internal Collection of Knowledge) ความสามารถในการเรียนรู้ จากส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ นับเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยพัฒนาความร่วมมือได้ องค์การสามารถแสวงหาความรู้ภายในองค์การโดยการค้นหาความรู้จากบุคลากร เรียนรู้จากประสบการณ์ใช้กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ ควรใช้ทั้ง 2 วิธี คือจากทั้งภายในและภายนอกองค์การและควรใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลายวิธี จึงสรุปองค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้และตัวบ่งชี้ดังนี้

ตาราง 11 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก		ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)
ด้านการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้	Marquardt. (1996)
องค์ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้	1. สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	✓
	2. สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	✓
	3. บุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย	✓

2) องค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้

การสร้างความรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ทุกคนเป็นผู้สามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 133) แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่ติดตัวบุคคล (Tacit knowledge) กับความรู้ที่เห็นชัดแจ้ง (Explicit knowledge) การสร้างความรู้มี 4 รูปแบบ คือ

1. การสร้างความรู้ในตน (Tacit to Tacit Creation of knowledge) เป็นรูปแบบส่วนตัวที่ความรู้ภายในตัวบุคคลถูกส่งไปยังอีกคนหนึ่งโดยการฝึกหัดงานด้วยกัน การใช้คนใกล้ชิดจากการทำงานด้วยกัน สามารถเรียนรู้ด้วยกัน การสร้างความรู้ประเภทนี้ จะกลายเป็นความรู้ที่เห็นชัดเจนนายก

2. การสร้างความรู้ที่ชัดแจ้งสู่ความรู้ที่เห็นแจ้งแล้ว (Explicit to Explicit knowledge) ความรู้ประเภทนี้เกิดจากการรวมและสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่แล้ว การสร้างความรู้แบบนี้มีความจำกัด เพราะจะมุ่งเน้นเฉพาะความรู้ที่มีอยู่แล้ว

3. การสร้างความรู้จากความรู้ที่มีอยู่แล้วในตนไปสู่ความรู้ที่เห็นชัดแจ้ง (Explicit to Tacit Creation of Knowledge) การสร้างความรู้แบบนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนำความรู้ที่เห็นชัดแจ้งแล้วเพิ่มความในตนเข้าไปผสมผสานด้วย แล้วสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สามารถแบ่งปันกันได้ทั่วองค์การ

4. การสร้างความรู้จากที่เห็นชัดแจ้งแล้วไปสู่ความรู้ในตน การสร้างความรู้ประเภทนี้เกิดขึ้นเมื่อความรู้ที่มีอยู่แล้วได้รับการถ่ายทอดไปยังสมาชิกขององค์การแล้ว เกิดความรู้ในตน (Tacit knowledge) ขึ้น

การสร้างความรู้ขององค์การสามารถสร้างได้โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต นิวแมนและคอนราด (Newman & Conrad. 1999 : online) กล่าวว่า การสร้างความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับเอาความรู้ เข้ามาอยู่ในระบบ ซึ่งหมายรวมถึงการพัฒนาความรู้ การคิดค้น และการรับความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และใช้วิธีการที่หลากหลาย

3) องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและใช้ความรู้

การถ่ายโอนความรู้เป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่ม แผนงาน หรือหน่วยงานย่อยได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของอีกบุคคลหรือกลุ่มอื่น (Argote, et al. 2000 : 3) การถ่ายโอนความรู้ มีความจำเป็นที่ขาดไม่ได้ สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ได้รับการเผยแพร่อย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์การ (Marquardt. 1966 : 199)

การถ่ายโอนและการใช้ความรู้เกี่ยวข้องกัน เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี เพราะจำเป็นต้องใช้สิ่งเหล่านี้ช่วยในการถ่ายโอนความรู้และข้อมูล ข่าวสาร การถ่ายโอนความรู้เป็นไปทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

การถ่ายโอนความรู้โดยตั้งใจได้แก่ การเขียนข้อความสื่อสาร เช่น บันทึก ข้อความ จดหมาย รายงาน การติดป้ายประชาสัมพันธ์ การให้การศึกษาและฝึกอบรม การประชุมภายใน (Internal Conference) การบรรยายสรุป การทัศนศึกษา การหมุนเวียน เปลี่ยนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง

การถ่ายโอนความรู้โดยไม่ตั้งใจได้แก่การที่ความรู้ถูกถ่ายโอนไปยัง แผนก ฝ่าย อื่น ๆ ขององค์การ เป็นการถ่ายทอดกันโดยไม่ตั้งใจของบุคลากร โดยไม่ได้วางแผนกันไว้ ล่วงหน้า การถ่ายโอนและใช้ความรู้ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกระจายความรู้จากบุคคล ทีมงาน ไปยังอีกบุคคลหรือทีมงานอื่น ๆ หมายรวมถึง การสื่อสาร การแปลความหมาย การสนทนา การสอน การฝึกอบรม การกลั่นกรองและการแสดงออกให้เห็นความรู้ การใช้ความรู้รวมถึงกิจกรรมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับการใช้ความรู้ของบุคลากร ทีมงานและองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Newman & Conrad. 1999 : online)

องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและการใช้ความรู้ สามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้

ตาราง 13 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและใช้ความรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้		ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)
ด้านการจัดการความรู้	ตัวบ่งชี้	Marquardt. (1996)
องค์ประกอบย่อยการถ่ายโอนและใช้ความรู้	1. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษามีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้ มาซึ่งกันและกัน	✓
	2. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	✓
	3. มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้	✓

4) องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้

เพื่อที่จะจัดเก็บความรู้และนำความรู้มาใช้ใหม่ องค์การต้องทำการพัฒนาว่า อะไรสำคัญที่ต้องนำมาใช้ได้อย่างไร องค์การสร้างให้ข้อมูลสารสนเทศมีความหมายโดยการ ทบทวน วิจัย ทดลอง การเก็บความรู้เกี่ยวข้องกับเทคนิค (บันทึกฐานข้อมูล เป็นต้น) รวมถึง กระบวนการ (ความจำของกลุ่มและบุคคล ประชาคม) ความรู้ที่เก็บควรมีลักษณะดังนี้ (Marquardt. 1996 : 137-138)

1. กำหนดโครงสร้างและเก็บให้เป็นระบบเพื่อหาง่ายและส่งมอบได้อย่าง ถูกต้องและรวดเร็ว
 2. แบ่งแยกข้อมูลความรู้ออกเป็นชุด ๆ เช่นข้อเท็จจริง นโยบาย แผนงาน อยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะเรียนรู้
 3. จัดหมวดหมู่เพื่อสามารถส่งมอบให้ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจนและรัดกุม
- การจัดระบบข้อมูลควรคำนึงถึง ความต้องการวัตถุประสงค์ของงาน ความเชี่ยวชาญของผู้ใช้ หน้าที่ การใช้ข้อมูล ตำแหน่งการจัดเก็บ (เช่นจัดเก็บที่ไหน และจัดเก็บอย่างไร) เพื่อให้การนำความรู้กลับมาใช้ใหม่นั้นจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ หรือ ระบบเทคโนโลยีเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการนำข้อมูลกลับมาใช้ใหม่เป็นไปอย่าง สะดวกยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ขอสรุปสามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้ได้ดังนี้

ตาราง 14 องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ องค์ประกอบย่อยการจัดเก็บความรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก		ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)
ด้านการจัดการ	ตัวบ่งชี้	Marquardt. (1996)
ความรู้		
องค์ประกอบย่อย การจัดเก็บความรู้	1. สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย	✓
	2. สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันเวลา	✓
	3. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้	✓
	4. ความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง	✓

4.5 องค์ประกอบหลักการเทคโนโลยี

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 158) กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นระบบย่อยขององค์การ องค์การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงาน การสร้างเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการเรียนรู้ ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการทางเทคนิค ระบบและโครงสร้างองค์การที่ต้องอาศัยความร่วมมือ การแนะนำและการประสานงานและแลกเปลี่ยนทักษะทางด้านความรู้ร่วมกัน

แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน การให้บุคลากรได้เข้าถึงเทคโนโลยี จะช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในการทำงานมากยิ่งขึ้น ในที่นี้ขอสรุปองค์ประกอบย่อยเป็นองค์ประกอบเดียว คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

1) องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ในการใช้เทคโนโลยีในองค์การเรียนรู้ ควรพิจารณาดังนี้

1. กระตุ้นและส่งเสริมความสามารถบุคลากรให้เข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. พัฒนาสื่อทางเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อจะใช้เป็นทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3. สร้างหรือขยายการสอน ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี
4. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการค้นคว้าความรู้ทั้งในและนอกองค์การ
5. วางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี
6. สร้างความตระหนักของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ทั่วทั้ง

องค์การ

7. เพิ่มความรับผิดชอบในการบริหารเทคโนโลยี และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป

จากที่กล่าวมาสรุปองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยีและองค์ประกอบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้ดังนี้

ตาราง 15 องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้และที่มาของตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก ด้านเทคโนโลยี	ตัวบ่งชี้	ที่มาของตัวบ่งชี้(นักวิชาการ)
		Marquardt. (1996)
องค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	✓
	2. สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการ จัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	✓
	3. สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ	✓
	4. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	✓
	5. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในทางการบริหารสถานศึกษา	✓

จากการประมวลแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ
องค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จำนวน 62 ตัว ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านองค์การ	โครงสร้าง ขององค์การ	1. มีลักษณะเป็นแนวราบ 2. มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย 3. มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาอย่างสะดวก 4. โครงสร้างของสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder)
ด้านองค์การ	วิสัยทัศน์ องค์การ	1. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต้องเกิดจากบุคลากร ผู้นำ ของสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดขึ้นมา 2. วิสัยทัศน์ต้องมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 3. วิสัยทัศน์ต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นอันดับแรก 4. วิสัยทัศน์มีขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 5. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านองค์การ	วัฒนธรรมองค์การ	1. สถานศึกษามีวัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้วางใจยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 2. สถานศึกษามีค่านิยมร่วมมือกันทำงานเป็นทีม 3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่มและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่และกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง 4. สถานศึกษาสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ 5. สถานศึกษาเน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง
ด้านองค์การ	กลยุทธ์องค์การ	1. สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกส่วนและทุกระบบย่อยของสถานศึกษา 2. ให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3. มีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ 4. จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ 5. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสถานที่ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้ 6. ใช้การเรียนรู้ของบุคคลที่ทีมงานในการสร้างความสำเร็จกับสถานศึกษา

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	1. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน 2. ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง 3. ผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตามใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตาม 4. ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ความยุติธรรม 5. ผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน 6. ผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 7. ผู้นำช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และ เปิดใจกว้าง 8. ผู้นำแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา 9. ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น 10. ผู้นำตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความภาคภูมิใจ

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้าน การเรียนรู้	ระดับ การเรียนรู้	1. การเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล 2) การเรียนรู้ระดับทีม 3) การเรียนรู้ระดับกลุ่มงาน 4) การเรียนรู้ระดับองค์การ 5) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ 2. การเรียนรู้ในแต่ละระดับต้องอาศัยการเรียนรู้ ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ 3. สถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการบูรณาการการเรียนรู้ของ บุคคล การเรียนรู้ของทีมงาน การเรียนรู้ในระดับกลุ่มงาน เข้าด้วยกัน
ด้าน การเรียนรู้	รูปแบบ การเรียนรู้	1. รูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้มี 4 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ 2) การเรียนรู้ขนาดตจากการคาดการณ์ 3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 2. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้ง ของบุคคลและสถานศึกษาเพื่อปรับให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลง 3. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคตเป็นวิธีการ เรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของสถานศึกษา 4. บุคลากรและสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5. สถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านการเรียนรู้	วินัยในการเรียนรู้	1. วินัยในการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ 1) การคิดเชิงระบบ 2) การพัฒนาแบบแผนความคิด 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5) ความรอบรู้ ส่วนตน 2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ 3. สถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา 4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ 6. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของตนเอง และของสถานศึกษา
ด้านการจัดการความรู้	การแสวงหาความรู้	1. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา 2. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษา 3. ใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย
ด้านการจัดการความรู้	การสร้างความรู้	1. สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2. สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 3. บุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านการจัดการความรู้	การถ่ายโอนและการใช้ความรู้	1. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษามีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน 2. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 3. มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้
ด้านการจัดการความรู้	การจัดเก็บความรู้	1. สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย 2. สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันเวลา 3. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้ 4. ความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง
ด้านเทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 2. สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3. สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ 4. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ 5. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในทางการบริหารสถานศึกษา

5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ปรากฏดังนี้

เอลลิงเจอร์,หยางและเอลลิงเจอร์ (Ellinger, Yang & Ellinger. 2000 :

Online) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อผลงานขององค์การโดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Watkins และ Marsick จำนวน 7 มิติ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนสนทนา (Inquiry and Dialogue) 3. การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม 4) การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การเสริมอำนาจบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม และ 7) การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์การ ตัวแปรตามใช้ตัวแปรทางด้านผลงานขององค์การ ตัวแปรที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มีใช้ทางด้านการเงิน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัด Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLDQ) ของ Watkins และ Marsick สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์การทุกตัวแปร

มอยลานเนน (Moilanen. 2001 : 6-20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (Diagnostic Tools for Learning Organization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Mike Pedler, Tom Boydell และ John Burgoyne, Peter M. Senge รวมถึง Chris Agyris & Donald A. Schon ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

ออสบอร์น (Osborne. 1998 : online) ได้วิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ ในระบบของวิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือประเภทสำรวจและใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual learning) และวินัยของผู้นำ (Leadership Disciplines) ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ฉัตรทิพย์ สุวรรณชิน (Suwannachin. 2003 : online) ได้ศึกษาเรื่องการวางแผนสำหรับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัย Illinois State เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสำรวจคุณลักษณะที่จำเป็นของโรงเรียน ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อเตรียมผู้บริหารและครู ในการใช้แนวความคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ใช้การสนทนากลุ่ม และการใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูเข้าใจและเตรียมตัวรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ยังได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ผู้บริหารและครู เห็นว่า เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่าง ๆ ใน กระบวนการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ มีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ กลยุทธ์ สำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์สำหรับครูและกลยุทธ์ของทั้งผู้บริหารและครู นอกจากนี้ยังพบ คุณลักษณะขององค์กรทั้งที่ตรงและไม่ตรงกับกรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ซิลลินส์ ซารินส์และมัลฟอร์ด (Sillins, Zarins & Mulford. 2002 : 24-32) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (What Characteristics and Processes Define a School as a Learning Organization) เป็นโครงการวิจัยในประเทศออสเตรเลีย ใช้กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครูและผู้บริหาร ในโรงเรียนรัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia) และแทสมาเนีย (Tasmania) ผู้วิจัยนำเสนอ องค์ประกอบของคุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือ การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานของ โรงเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้นและโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการสร้างสเกลองค์ประกอบ ใหม่ ได้องค์ประกอบใหม่ 4 โมเดล คือ บรรยากาศไว้วางใจและร่วมมือ การริเริ่มและกล้าเสี่ยง พันธกิจร่วม และการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า โมเดล โครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 งานวิจัยในประเทศ

เสาวรส บุญนาค (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล และศึกษาตัวแปรบรรยากาศที่ร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดให้เรียนรู้โดยการทดลองและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาลี ธรรมศิริ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา วิเคราะห์ ทฤษฎี หลักการและการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การของไทยและเพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันองค์การไทย อยู่ในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีความเป็นไปได้สูงในระบบย่อย ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ นอกนั้นพบว่า ลักษณะไทยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาส 2) เรียนรู้อย่างไรก็ตามเพื่อบรรลุจุดประสงค์ของการศึกษา 3) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ลักษณะไทยที่ไม่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การนิยามการรวบอำนาจ 2) การปราศจากการคิดริเริ่ม 3) ทำตามคำสั่งและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 4) ความอึดอัดและไม่แสดงออกอย่างชัดเจน ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะเป็นหน่วยเปลี่ยนแปลงองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักสูตรการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อเปรียบเทียบการทดสอบก่อนการสอน และหลังการสอน ในการเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงพบว่า พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1) ระดับการพัฒนาในปัจจัยทางบริหารและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาระหว่าง

โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมาก การศึกษาเปรียบเทียบพบว่าโรงเรียนประถมศึกษามีการพัฒนาต่ำกว่า โรงเรียนขนาดอื่น 3 กรณี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเป็นบวก ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทการวิจัยอธิบาย (Explanatory Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนาตัวแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในและต่างประเทศ

1.1.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทราบเป้าหมาย ปรัชญา ยุทธศาสตร์ นโยบาย แนวทางและกระบวนการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 สร้างตัวแบบเชิงทฤษฎีของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในขั้นนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ คือ

วิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย เพื่อกำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแบบเชิงทฤษฎี ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตาราง 17 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านองค์การ	โครงสร้างขององค์การ	1. มีลักษณะเป็นแนวราบ 2. มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย 3. มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาอย่างสะดวก 4. โครงสร้างของสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder)
ด้านองค์การ	วิสัยทัศน์องค์การ	1. วิสัยทัศน์ขององค์การต้องเกิดจากบุคลากร ผู้นำ ของสถานศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดขึ้นมา 2. วิสัยทัศน์ต้องมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น 3. วิสัยทัศน์ต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นอันดับแรก 4. วิสัยทัศน์มีขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 5. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบ หลัก	องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านองค์การ	วัฒนธรรม องค์การ	1. สถานศึกษามีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ใ้วางใจยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 2. สถานศึกษามีค่านิยมร่วมมือกันทำงานเป็นทีม 3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่มกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง 4. สถานศึกษาสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกระดับ 5. สถานศึกษาเน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง
ด้านองค์การ	กลยุทธ์ องค์การ	1. สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกส่วนและทุกระบบย่อยของสถานศึกษา 2. ให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3. มีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ 4. จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่ 5. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสถานที่ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้ 6. ใช้การเรียนรู้ของบุคคลทีมงานในการสร้างความสำเร็จกับสถานศึกษา

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยน สภาพ	1. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน 2. ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง 3. ผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตามใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตาม 4. ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ความยุติธรรม 5. ผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน 6. ผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ 7. ผู้นำช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และ เปิดใจกว้าง 8. ผู้นำแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา 9. ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น 10. ผู้นำตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความรักดี

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้าน การเรียนรู้	ระดับ การเรียนรู้	1. การเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล 2) การเรียนรู้ระดับทีมงาน 3) การเรียนรู้ระดับกลุ่มงาน 4) การเรียนรู้ระดับองค์การ 5) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ 2. การเรียนรู้ในแต่ละระดับต้องอาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ 3. สถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล การเรียนรู้ระดับทีมงาน การเรียนรู้ในระดับกลุ่มงาน เข้าด้วยกัน
ด้าน การเรียนรู้	รูปแบบ การเรียนรู้	1. รูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 4 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ 2) การเรียนรู้ขนาดตจากการคาดการณ์ 3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 2. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของ บุคคลและสถานศึกษาเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง 3. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคตเป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของสถานศึกษา 4. บุคลากรและสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 5. สถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้าน การเรียนรู้	วินัยใน การเรียนรู้	1. วินัยในการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ 1) การคิดเชิงระบบ 2) การพัฒนาแบบแผนความคิด 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5) ความรอบรู้ส่วนตน 2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ 3. สถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา 4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม 5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา 6. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของตนเอง และของสถานศึกษา
ด้าน การจัดการ ความรู้	การแสวงหา ความรู้	1. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา 2. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษา 3. ใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย
ด้านการ จัดการความรู้	การสร้าง ความรู้	1. สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2. สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนา ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 3. บุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่ โดยวิธีการที่หลากหลาย

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
ด้านการจัดการความรู้	การถ่ายโอนและการใช้ความรู้	1. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษามีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน 2. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 3. มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้
ด้านการจัดการความรู้	การจัดเก็บความรู้	1. มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย 2. สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทันเวลา 3. ใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย 4. ความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง
ด้านเทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 2. สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3. สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ 4. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ 5. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในทางการบริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ได้ในขั้นตอนที่ 1.2 ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับสำรวจความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิหลังทางวิชาการ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่จบการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเหมาะสมดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตัวยืนยันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวยืนยันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวยืนยันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวยืนยันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวยืนยันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความชัดเจนของภาษา แล้วปรับแก้ตามข้อเสนอของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท แล้วนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพเครื่องมือต่อไป

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วไปหาคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการโดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ก.) เพื่อตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร การศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา หรือเกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 3 คน

2) เป็นผู้บริหาร หรือครูอาจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้และมีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาจำนวน 3 คน

ผู้วิจัยดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความเห็นและให้คะแนนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยกำหนดระดับของความคิดเห็น ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า $IOC = 0.50$ ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงจะเลือกข้อคำถามนั้นไว้

ผลของการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน พบว่าตัวบ่งชี้มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สูงกว่า 0.5 ขึ้นไป โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .67 ถึง 1 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค)

2.2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งกำหนดเป็นผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนคงคาประชารักษ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แล้วหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็นค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบหลัก และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับดังแสดงในตาราง 19 ดังนี้

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า
1. ด้านองค์การ	.9624
2. ด้านภาวะผู้นำ	.9033
3. ด้านการเรียนรู้	.9307
4. ด้านการจัดการความรู้	.9481
5. ด้านเทคโนโลยี	.7949
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9838

2.2.3. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยเรียงคะแนนจากสูงไปต่ำ แล้วแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ได้คะแนนสูงร้อยละ 27 และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ ร้อยละ 27 แล้วนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างรายข้อโดยการทดสอบที (t – test) พบว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกข้อ สามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 (ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อแสดงในภาคผนวก ง)

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์เฉพาะของงานวิจัย

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจารย์ที่จำนวน 15,635 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 340 แห่ง แสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ประชากรในการวิจัย

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนสถานศึกษา	ผู้บริหารและครูอาจารย์
1	สตูล	11	460
2.	ปัตตานี	17	665
3.	ยะลา	13	502
4.	นราธิวาส	18	610
5.	นครศรีธรรมราช	74	3,499
6.	สุราษฎร์ธานี	45	1,782
7.	ชุมพร	22	923
8.	สงขลา	42	2,763
9.	พัทลุง	29	2,768
11.	พังงา	12	629
13.	ระนอง	6	236
14	ตรัง	28	1,314
	รวม	340	15,635

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ จำนวน 420 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) จำนวน 84 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 สุ่มจังหวัด ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1) แบ่งกลุ่มจังหวัดในภาคใต้ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) กลุ่มที่ 1 จังหวัดที่มี จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา 3 เขตขึ้นไป จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช และ จังหวัดสงขลา

(2) กลุ่มที่ 2 จังหวัดที่มีจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา 2 เขต จำนวน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด ชุมพร ตรัง ยะลา และนราธิวาส

(3) กลุ่มที่ 3 จังหวัดที่มีจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา 1 เขต จำนวน 7 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ พังงา พัทลุง ปัตตานี ภูเก็ต ระนอง และสตูล

1.2) สุ่มจังหวัดแต่ละกลุ่มดังนี้

(1) กลุ่มที่ 1 สุ่มจังหวัดจำนวน 2 จังหวัด ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

(2) กลุ่มที่ 2 สุ่มจังหวัดจำนวน 2 จังหวัด ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

(3) กลุ่มที่ 3 สุ่มจังหวัดจำนวน 4 จังหวัด ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ขั้นตอนที่ 2 สุ่มเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

2.1) กลุ่มที่ 1 สุ่มเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 มา 1 เขต (เลือกแบบเจาะจง) และเขตพื้นที่อื่นอีก 1 เขต ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.2) กลุ่มที่ 2 เลือกเขตพื้นที่การศึกษาโดยวิธีเจาะจงจังหวัดละ 2 เขตพื้นที่การศึกษา

2.3) กลุ่มที่ 3 เลือกเขตพื้นที่การศึกษาโดยวิธีเจาะจงจังหวัดละ 1 เขตพื้นที่การศึกษา

3. ขั้นตอนที่ 3 สุ่มสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนจำนวนสถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

3.1) กลุ่มที่ 1 จำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาละ 8 โรงเรียน

3.2) กลุ่มที่ 2 กำหนดจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาละ 7 โรงเรียน

3.3) กลุ่มที่ 3 กำหนดจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาละ 6 โรงเรียน

จากนั้นผู้วิจัยสุ่มสถานศึกษา โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายได้สถานศึกษาจำนวน 84 แห่ง

4. ขั้นตอนที่ 4 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล จำนวนสถานศึกษาละ

5 คนดังนี้

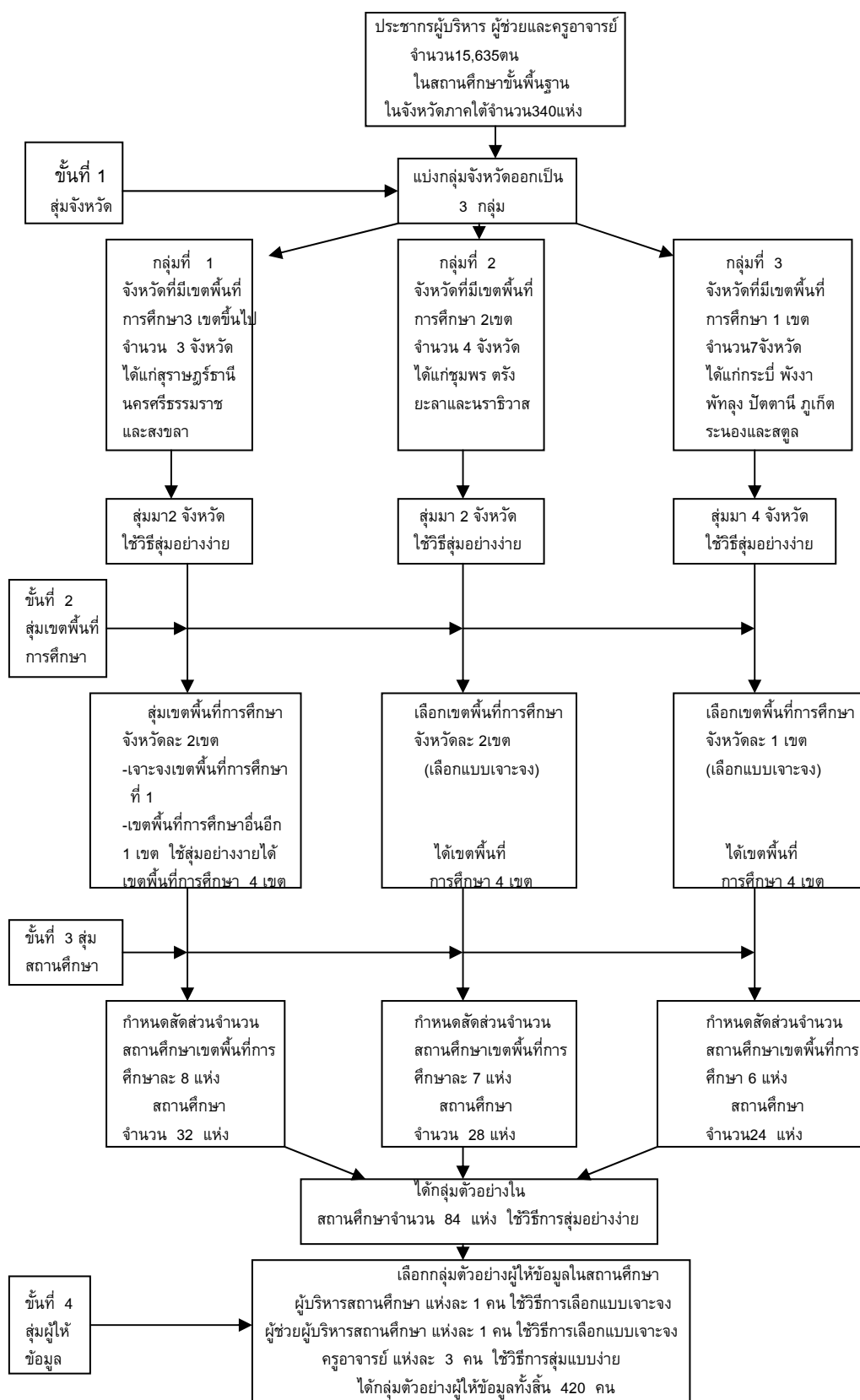
1) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งละ 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแห่งละ 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3) ครูอาจารย์สถานศึกษาละ 3 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 5 คน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูอาจารย์ รวมผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 420 คน ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงยืนยัน โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสรล ซึ่งจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้ ต้องใช้ผู้ตอบเท่ากับหรือมากกว่า 100 (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 46) นอกจากนี้ สตีเวนส์ (Stevens.1996 :372) ยังได้กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยประกอบควรใช้อย่างน้อย 5 หน่วยต่อหนึ่งตัวแปร หรือต้องมีจำนวน 5 เท่าของตัวแปร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรจำนวนคือตัวบ่งชี้จำนวน 62 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จึงควรมากกว่า 300 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 13 แสดงขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษาจำนวนสถานศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏตามตาราง 22 ดังนี้

ตาราง 20 จังหวัด จำนวนเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนโรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จังหวัด	จำนวน เขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
นครศรีธรรมราช	2 เขต	16	80
สุราษฎร์ธานี	2 เขต	16	80
ชุมพร	2 เขต	14	70
ตรัง	2 เขต	14	70
พัทลุง	1 เขต	6	30
กระบี่	1 เขต	6	30
สตูล	1 เขต	6	30
พังงา	1 เขต	6	30
รวม	12 เขต	84	420

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปแจ้งยังสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
 2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้ตอบแบบสอบถามเพื่ออธิบายจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัย
 3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืน จำนวน 395 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.05 ปรากฏในตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และตอบกลับ

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ตอบกลับ	คิดเป็นร้อยละ
1	นครศรีธรรมราช	80	80	100
2	สุราษฎร์ธานี	80	80	100
3	ชุมพร	70	70	100
4	ตรัง	70	70	100
5	พัทลุง	30	27	90.00
6	กระบี่	30	28	93.33
7	พังงา	30	20	66.67
8	สตูล	30	15	50.00
รวม		420	395	94.05

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) การคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยโดยแปลความหมาย

ดังนี้

4.50 - 5.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความเหมาะสมมาก
2.50 - 3.49	มีความเหมาะสมปานกลาง
1.50 - 2.49	มีความเหมาะสมน้อย
1.00 - 1.49	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบลักษณะความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้

2) การกำหนด น้ำหนักตัวบ่งชี้ และรวมตัวบ่งชี้เป็นขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้ และรวมตัวบ่งชี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ จะได้ตัวบ่งชี้ย่อย จากนั้นนำมากำหนดน้ำหนักตัวบ่งชี้และทำการรวมตัวบ่งชี้ การกำหนดน้ำหนักกระทำได้โดยการสร้างสเกลองค์ประกอบ ซึ่งคำนวณได้จากผลคูณระหว่างสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบกับคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการได้ดังนี้

$$F_i = \sum_{i=1}^n a_i Z_i$$

F_i หมายถึง ค่าสเกลองค์ประกอบตัวที่ i

a_i หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่ i

Z_i หมายถึง ค่าคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ของตัวบ่งชี้ที่ i โดยที่

$$Z = \frac{x - \bar{x}}{S.D.}$$

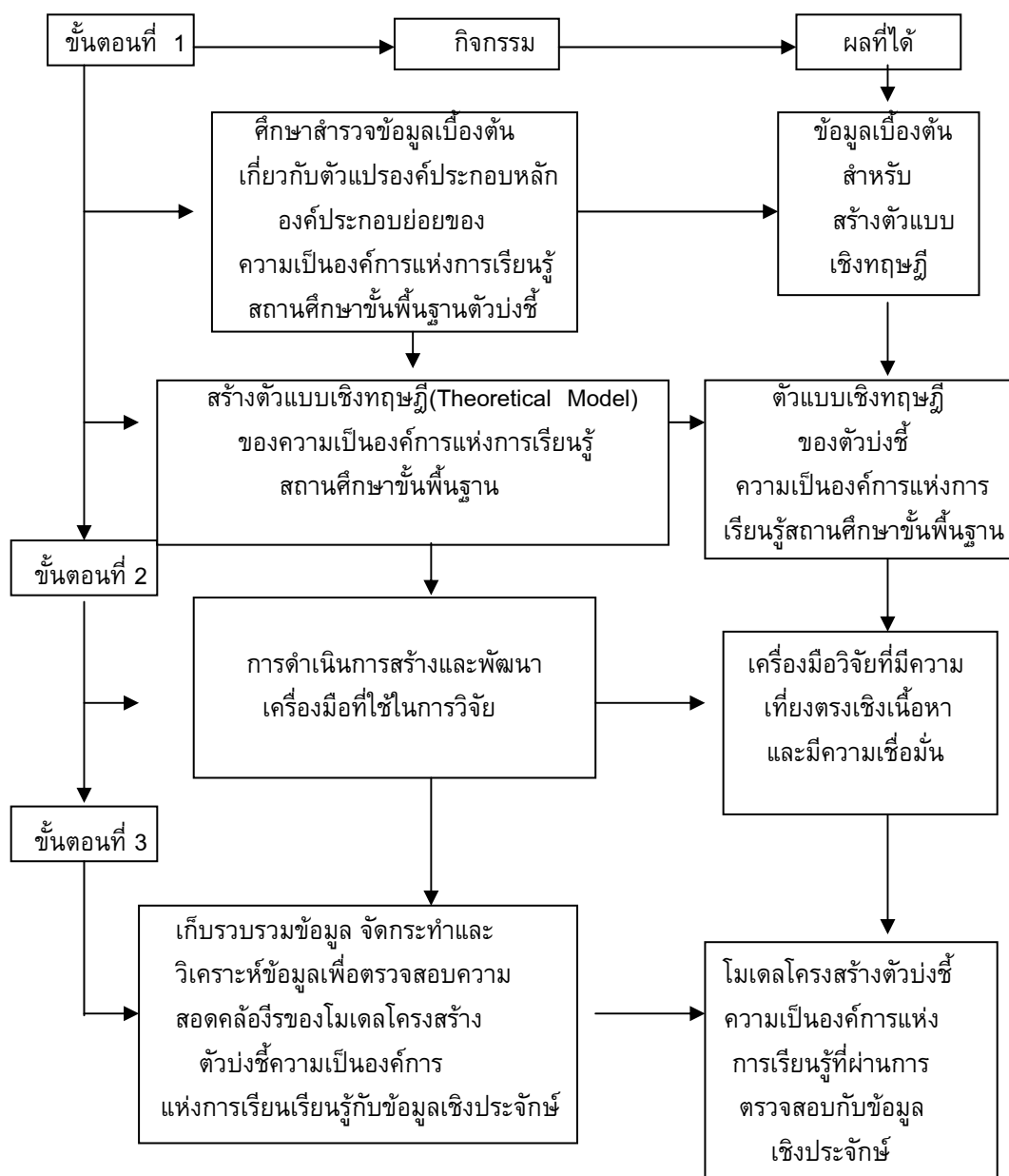
n หมายถึง จำนวนตัวบ่งชี้

3) การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเป็นขั้นตอนของการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล และกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลลิเธส ด้วยโปรแกรมลิเธส 8.30 เพื่อหาค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงด้วยภาพประกอบดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดภาคใต้ครั้งนี้ แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวก และมีความเข้าใจตรงกัน
เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรแฝง
ตัวแปรที่สังเกตได้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง ประกอบด้วย

LO หมายถึง องค์ประกอบตัวแปรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

OG หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านองค์การ

OST หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 1 โครงสร้างองค์การ

OVS หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 2 วิสัยทัศน์องค์การ

OCT หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ

OSTR หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 4 กลยุทธ์องค์การ

LD หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

TL หมายถึง องค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

LN หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้

LLV หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 1 ระดับการเรียนรู้

LT หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 2 ประเภทการเรียนรู้

LDP หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 3 วินัยในการเรียนรู้

KM หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

KA หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 1 การแสวงหาความรู้

KC หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 2 การสร้างความรู้

KT หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 3 การถ่ายโอนและการใช้ความรู้

KS หมายถึง องค์ประกอบย่อยตัวที่ 4 การจัดเก็บความรู้

TECH หมายถึง องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี

LTECH หมายถึง องค์ประกอบย่อย การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรที่สังเกตได้

ตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวนทั้งสิ้น 62 ตัวแปร ซึ่งแยกออกเป็น แต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) องค์ประกอบโครงสร้างขององค์การ ประกอบด้วย

ST1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 มีลักษณะเป็นแนวราบ

ST2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย

ST3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายใน

สถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาอย่างสะดวก

ST4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 โครงสร้างของสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) องค์ประกอบวิสัยทัศน์องค์การ ประกอบด้วย

VS1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต้องเกิดจากบุคลากร ผู้นำของสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดขึ้นมา

VS2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 วิสัยทัศน์ต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

VS3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 วิสัยทัศน์ต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นอันดับแรก

VS4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 วิสัยทัศน์มีขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

VS5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือของสมาชิก.นสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น

3) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

CT1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 สถานศึกษามีวัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

CT2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 สถานศึกษามีค่านิยมร่วมมือกันทำงานเป็นทีม

CT3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่มกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

CT4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 สถานศึกษาสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้

CT5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4) องค์ประกอบกลยุทธ์องค์การ ประกอบด้วย

STR1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกส่วน และทุกระบบย่อยของสถานศึกษา

STR2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 ให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากร และทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสิ่งใหม่

STR3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 มีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

STR4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่

STR5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสถานที่ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้

STR6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 6 ใช้การเรียนรู้ของบุคคล ทีมงานในการสร้างความสำเร็จกับสถานศึกษา

5) องค์ประกอบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วย

TL1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน

TL2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง

TL3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 ผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตามใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตาม

TL4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม

TL5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 ผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน

TL6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 6 ผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

TL7 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 7 ผู้นำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่องยอมรับและเปิดใจกว้าง

TL8 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 8 ผู้นำแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา

TL9 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 9 ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นกระตือรือร้น

TL10 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 10 ผู้นำตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคล และมีความภาคภูมิใจ

6) องค์ประกอบระดับการเรียนรู้ ประกอบด้วย

LLV1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 การเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล 2) การเรียนรู้ระดับทีมงาน 3) การเรียนรู้ระดับกลุ่มงาน 4) การเรียนรู้ระดับองค์การและ 5) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ

LLV2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 การเรียนรู้ในแต่ละระดับต้องอาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้

LLV3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 สถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล การเรียนรู้ทีมงาน การเรียนรู้ในระดับกลุ่มงานเข้าด้วยกัน

7) องค์ประกอบรูปแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย

LT1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 รูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 4 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนองค์การ 2) การเรียนรู้อนาคตจากการคาดการณ์ 3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

LT2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 บุคลากรและสถานศึกษาใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของบุคคลและองค์การเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

LT3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 บุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคตเป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของสถานศึกษา

LT4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 บุคลากรและสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

LT5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 สถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้

8) องค์ประกอบวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

LDP1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 วินัยในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ 1) การคิดเชิงระบบ 2) การพัฒนาแบบแผนความคิด 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและ 5) ความรอบรู้ส่วนตน

LDP2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ

LDP3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 สถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

LDP4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

LDP5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา

LDP6 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 6 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนา

ความรู้ ความสามารถ ของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ของตนเองและของสถานศึกษา

9) องค์ประกอบการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วย

KA1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา

KA2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษา

KA3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 ใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย

10) องค์ประกอบการสร้างความรู้ ประกอบด้วย

KC1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง

KC2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

KC3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 บุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย

11) องค์ประกอบการถ่ายโอนและใช้ความรู้ ประกอบด้วย

KT1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษามีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน

KT2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

KT3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้

12) องค์ประกอบการจัดเก็บความรู้ ประกอบด้วย

KS1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบสามารถค้นหาได้ง่าย

KS2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา

KS3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้

KS4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 ความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง

13) องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย

LTECH1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 1 บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

LTECH2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 2 สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

LTECH3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 3 สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ

LTECH4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 4 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสารสนเทศใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

LTECH5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ตัวที่ 5 สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในทางการบริหารสถานศึกษา

1.3 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ประกอบด้วย

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

GFI หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)

AGFI หมายถึง ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

p หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

b หมายถึง น้ำหนักองค์ประกอบ

FS หมายถึง สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

SE หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน(Standard Error) ของน้ำหนักองค์ประกอบ

□ หมายถึง ตัวแปรที่สังเกตได้

○ หมายถึง องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)

● หมายถึง องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)

→ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับ

ตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล

↔ หมายถึง สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

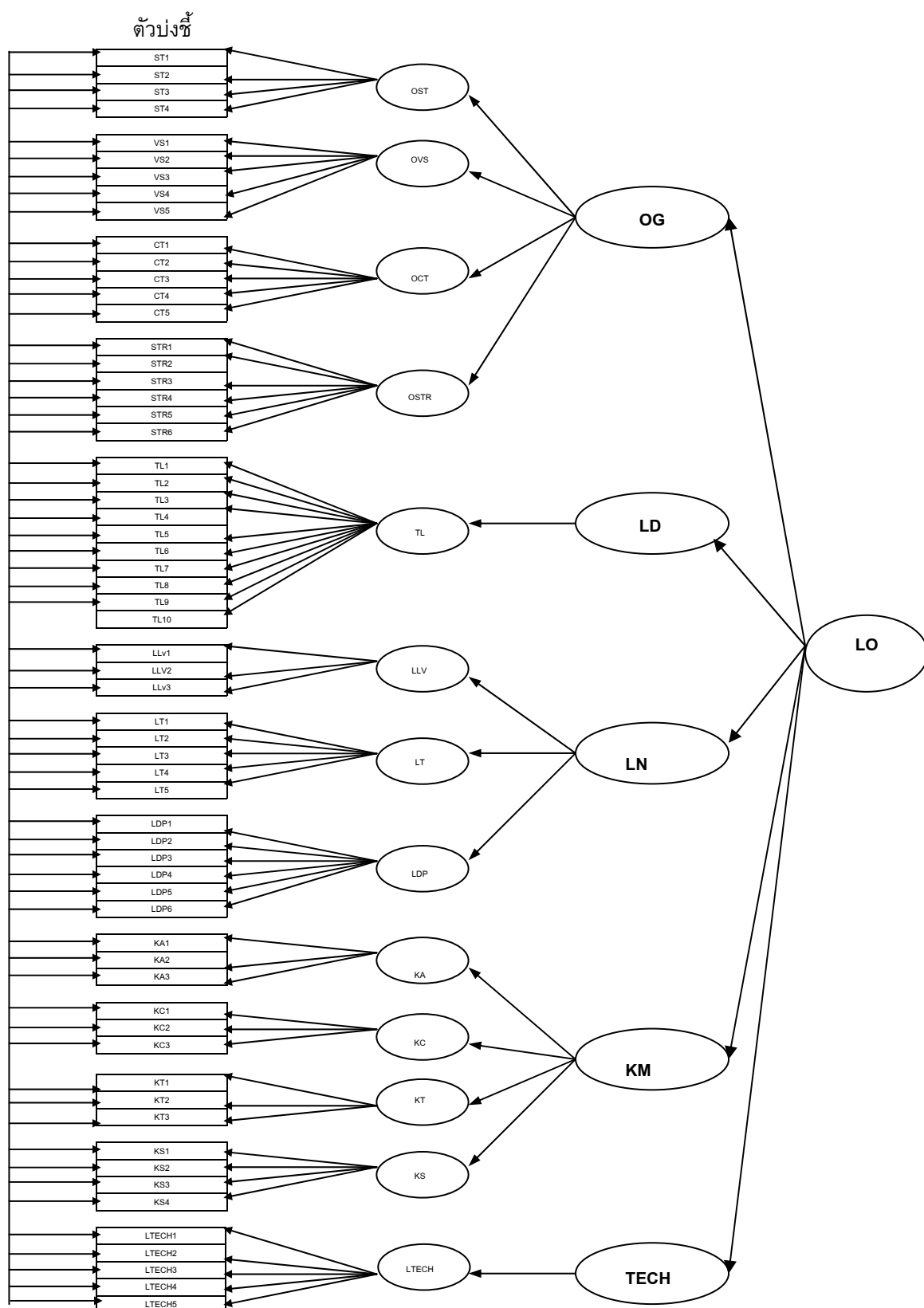
การวิเคราะห์ในตอนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ มีรายละเอียดการนำเสนอ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ตัวแบบเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบหลักด้านองค์กร มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้เดี่ยว จำนวน 20 ตัว
- 2) องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 1 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้เดี่ยว จำนวน 10 ตัว
- 3) องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้เดี่ยว จำนวน 14 ตัว
- 4) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 4 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้เดี่ยว จำนวน 13 ตัว
- 5) องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี มีองค์ประกอบย่อยจำนวน 1 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้เดี่ยว จำนวน 5 ตัว

จากองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ สามารถเขียนเป็นโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ดังแสดงในภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 15 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม
ของตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ในครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) มี 3 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์ครั้งนี้มีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบว่าโมเดลและข้อมูลมีความสอดคล้องกันเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเหมาะสำหรับการศึกษาคูณลักษณะที่ยังไม่มีทฤษฎีหรือโมเดลการวัด 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้สอดคล้องกับข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริง ทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องมากขึ้น แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวด และไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เช่น ความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน เป็นต้น 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะแปลความหมายได้ง่าย และมีความถูกต้อง เพราะมีค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน (goodness of fit test) ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าด้วย ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว เมื่อนำผลไปใช้ต้องกำหนดจำนวนองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ เช่น การใช้องค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (eigen value) สูงกว่า 1 และเลือกใช้น้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรที่มีค่าสูงกว่า 0.30 วิธีการดังกล่าวทำให้ความคลาดเคลื่อนในการแปลผลการวิเคราะห์เพราะไม่นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า 0.30 มาใช้ และยังไม่ มีหลักในการ

แปลผล เพราะผลการวิเคราะห์จะรายงานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและองค์ประกอบได้ทั้ง ๆ ที่น้ำหนักองค์ประกอบนั้นไม่มีนัยสำคัญ (Bollen, 1989; Long, 1983; Joreskog & Sorbom, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538)

การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีความจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (third order confirmatory factor analysis) เนื่องจากโมเดลลิสเรลแบบมีตัวแปรแฝงของความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นโมเดลที่เป็นแบบการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม เนื่องจากโปรแกรม LISREL สามารถวิเคราะห์ องค์ประกอบได้อันดับที่หนึ่ง และสองเท่านั้น ดังนั้นจึงต้องแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยขึ้นก่อน โดยจัดตัวบ่งชี้เดียวเข้าวิเคราะห์ตามกรอบทฤษฎี 5 โมเดลดังนี้

(1) โมเดลองค์การ มีตัวแปรเดียว 20 ตัว เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ

(2) โมเดลภาวะผู้นำ มีตัวแปรเดียว 10 ตัว เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย จำนวน 1 องค์ประกอบ

(3) โมเดลการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้เดียว 14 ตัว เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ

(4) โมเดลการบริหารจัดการความรู้ มีตัวบ่งชี้เดียว 13 ตัว เพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ

(5) โมเดลเทคโนโลยี มีตัวบ่งชี้เดียว 5 ตัว เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย จำนวน 1 องค์ประกอบ

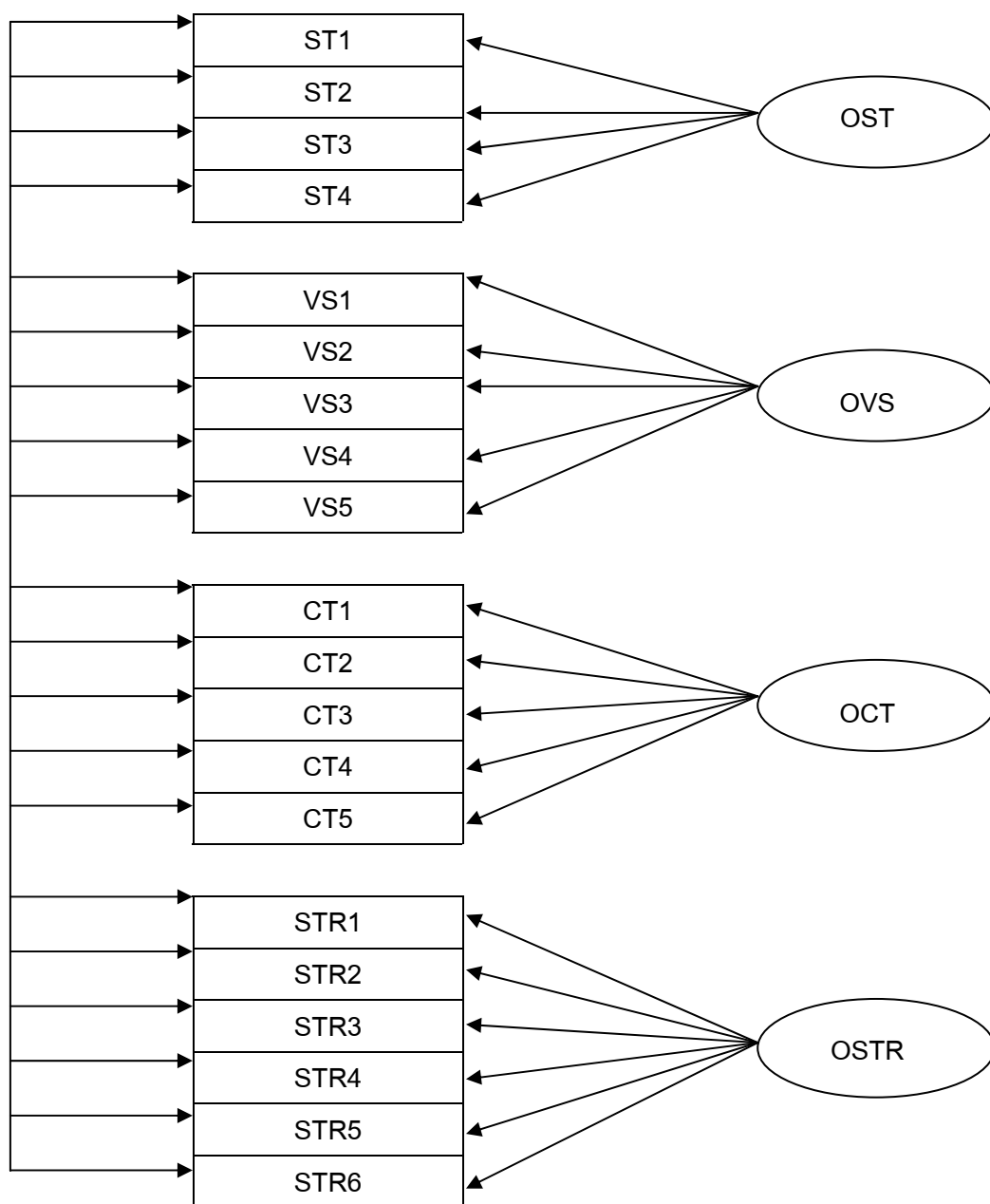
2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ โดยนำสเกลองค์ประกอบ ย่อย ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 1 สมการ

รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตอนี่ 2 และ 3

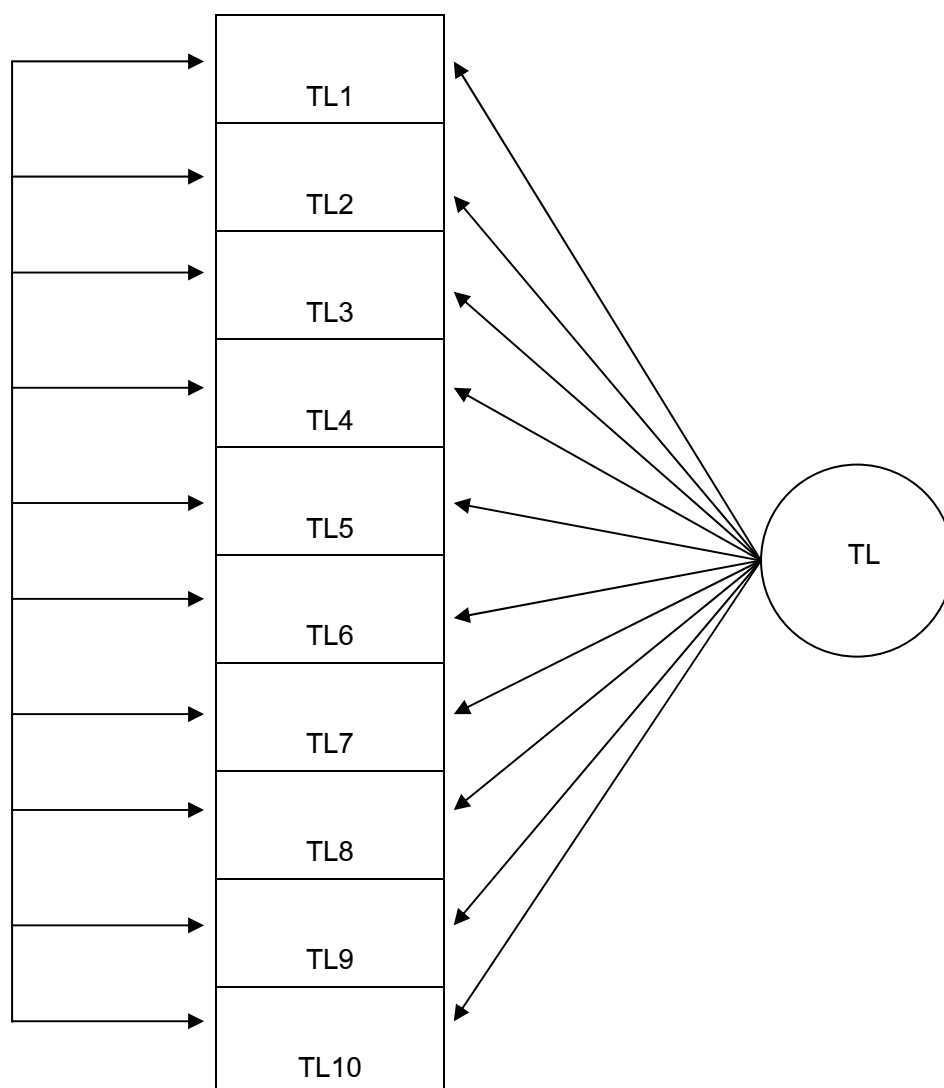
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบ ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้

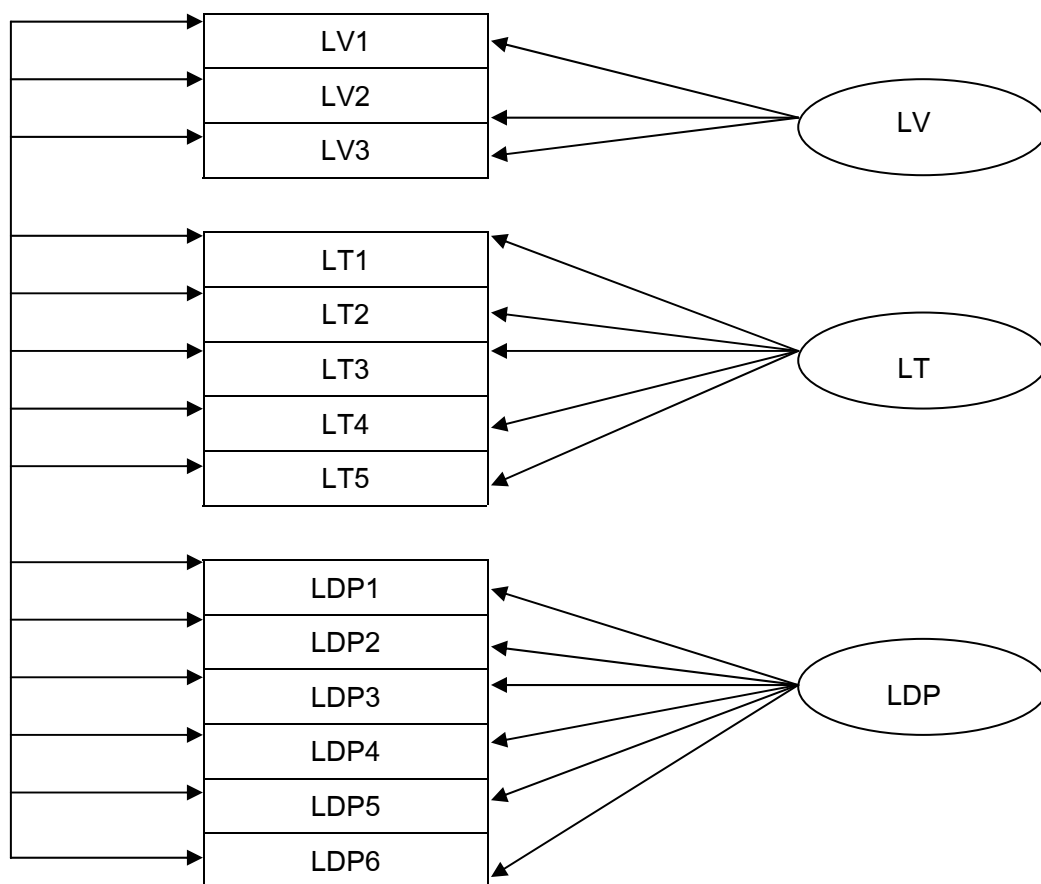
ผู้วิจัยกำหนดโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน 5 โมเดลเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตามภาพประกอบ 16 – 20 ดังนี้



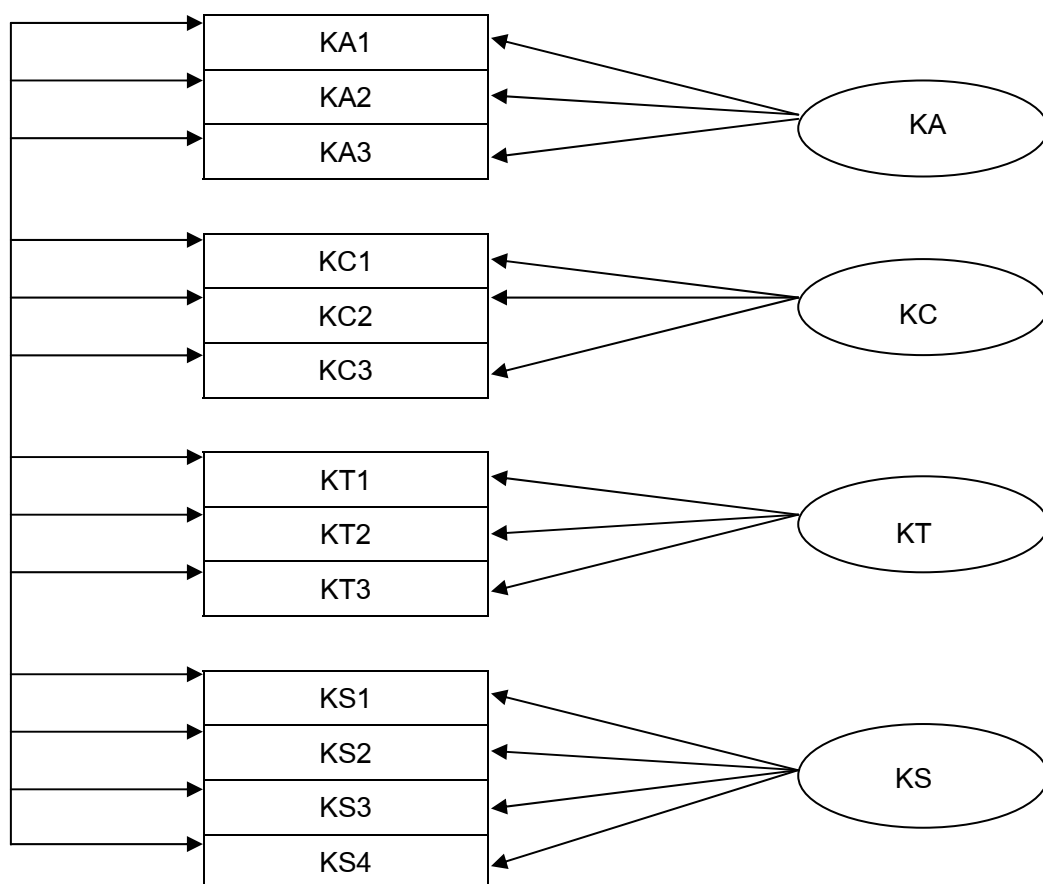
ภาพประกอบ 16 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การ



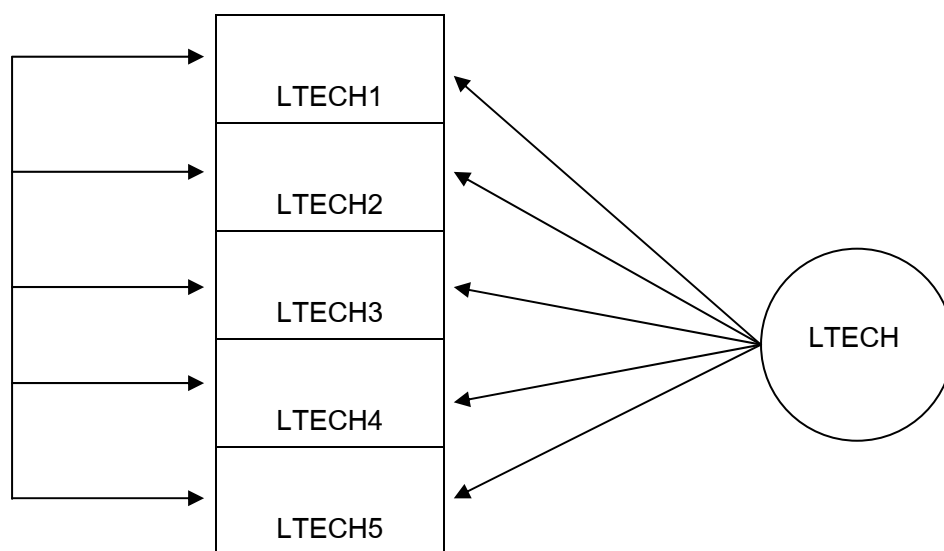
ภาพประกอบ 17 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของ
โมเดลภาวะผู้นำ



ภาพประกอบ 18 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ของโมเดลการเรียนรู้



ภาพประกอบ 19 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ของโมเดลการจัดการความรู้



ภาพประกอบ 20 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
ของโมเดลเทคโนโลยี

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จาก
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่ตั้งแสดงใน
ตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 22 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้
ของกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรประกอบ หลัก	องค์กรประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้	X	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. ด้าน องค์กร ของ องค์กร	1.1 โครงสร้าง ของ องค์กร	1. มีลักษณะเป็นแนวราบ	4.10	.54	มาก
		2. มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย	4.05	.67	มาก
		3. มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายใน องค์กรและภายนอกสถานศึกษา อย่างสะดวก	4.26	.74	มาก
		4. โครงสร้างของสถานศึกษาต้อง กระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้ มีส่วนได้เสีย	4.20	.60	มาก
	1.2 วิสัยทัศน์ องค์กร	1. วิสัยทัศน์ขององค์กรต้องเกิด จากบุคลากร ผู้นำ ด้านองค์กรผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดขึ้นมา	4.10	.54	มาก
		2. วิสัยทัศน์ต้องมุ่งสร้างความ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	4.15	.65	มาก
		3. วิสัยทัศน์ต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็น อันดับแรก	4.43	.50	มาก
		4. วิสัยทัศน์มีขอบเขตชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.15	.65	มาก
		5. วิสัยทัศน์ขององค์กรจะต้อง ก่อให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกใน สถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ ตามวิสัยทัศน์นั้น	3.93	.40	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
	1.3 วัฒนธรรมองค์การ	1. สถานศึกษามีวัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้กว้างใจยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.05	.59	มาก
		2. สถานศึกษามีค่านิยม ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม	4.01	.63	มาก
		3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง	4.05	.59	มาก
		4. สถานศึกษาสร้างจุดมุ่งหมาย ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้	4.10	.62	มาก
		5. เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.05	.59	มาก
	1.4 กลยุทธ์องค์การ	1. สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุก ส่วนและทุกระบบย่อยขององค์การ	4.05	.67	มาก
		2. ให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.02	.63	มาก
		3. มีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้	4.10	.62	มาก
		4. จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่	4.16	.65	มาก
		5. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสถานที่ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้	4.05	.59	มาก
		6. ใช้การเรียนรู้ของบุคคลที่ทีมงานในการสร้างความสำเร็จกับสถานศึกษา	4.09	.45	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. ด้านการเรียนรู้	3.1 ระดับการเรียนรู้	1. การเรียนรู้ในองค์การแห่งการ เรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล 2) การเรียนรู้ระดับทีม 3) การเรียนรู้ระดับกลุ่มงาน 4) การเรียนรู้ระดับองค์การ 5) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ	4.19	.67	มาก
		2. การเรียนรู้ในแต่ละระดับต้อง อาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็น พื้นฐานในการเรียนรู้	4.03	.48	มาก
		3. สถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการ บูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล การเรียนรู้ระดับทีมงาน การเรียนรู้ใน ระดับกลุ่มงาน เข้าด้วยกัน	4.05	.59	มาก
	3.2 รูปแบบการเรียนรู้	1. รูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 4 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน องค์การ 2) การเรียนรู้อนาคตจากการ คาดการณ์ 3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	4.12	.55	มาก
		2. บุคลากรและองค์การใช้การเรียนรู้ จากประสบการณ์ทั้งของบุคคลและ องค์การเพื่อปรับให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลง	4.13	.56	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		3. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคตเป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของสถานศึกษา	4.04	.60	มาก
		4. บุคลากรและสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา	4.02	.53	มาก
		5. สถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้	4.12	.55	มาก
	3.3 วินัยในการเรียนรู้	1. วินัยในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ 1) การคิดเชิงระบบ 2) การพัฒนาแบบแผนความคิด 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5) ความรอบรู้ส่วนตน	4.20	.54	มาก
		2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ	4.10	.43	มาก
		3. สถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.01	.55	มาก
		4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.10	.53	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา	4.10	.53	มาก
		6. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของตนเองและของสถานศึกษา	4.05	.49	มาก
4. ด้านการจัดการความรู้	4.1 การแสวงหาความรู้	1. สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.09	.61	มาก
		2. สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.05	.59	มาก
		3. บุคลากรและองค์การสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย	4.10	.53	มาก
	4.2 การสร้างความรู้	1. สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.17	.58	มาก
		2. สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.10	.62	มาก
		3. บุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่	4.07	.51	มาก
	4.3 การถ่ายโอนและการใช้ความรู้	1. บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษามีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน	4.05	.58	มาก
		2 บุคลากรและทีมงานในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.48	มาก

ตาราง 22 ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	X	S.D.	ระดับความเหมาะสม
		3.มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ความรู้	4.10	.53	มาก
	4.4การ จัดเก็บ ความรู้	1.มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบสามารถค้นหาได้ง่าย	4.10	.53.	มาก
		2. สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้องรวดเร็วและทันเวลา	3.99	.53	มาก
		3. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้	3.95	.38	มาก
		4. ความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง	3.97	.48	มาก
5. ด้านเทคโนโลยี	5.1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.02	.59	มาก
		2. สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการ จัดหา เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3.92	.38	มาก
		4. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากร สร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	4.42	.52	มาก
		5. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ใน ทางการบริหารสถานศึกษา	4.02	.46	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ
ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้อยู่ในระดับ
มาก ทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า องค์กรประกอบหลัก องค์กรประกอบ
ย่อย และตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม สอดคล้อง สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้เดี่ยวในแต่ละ
โมเดลซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แสดงในตาราง 23 – 27 ดังนี้

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลองค์การ

ตัว บ่งชี้	ST1	ST2	ST3	ST4	VS1	VS2	VS3	VS4	VS5	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	STR1	STR2	STR3	STR4	STR5	STR6
ST1	1.00																			
ST2	.68**	1.00																		
ST3	.43**	.35**	1.00																	
ST4	.71**	.66**	.43**	1.00																
VS1	.93**	.68**	.24**	.71**	1.00															
VS2	.53**	.57**	.31**	.69**	.53**	1.00														
VS3	.10**	.24**	.43**	.11**	.10**	.71**	1.00													
VS4	.67**	.56**	.34**	.95**	.67**	.54**	.17**	1.00												
VS5	.36**	.34**	.88**	.42**	.36**	.19**	.32**	.56**	1.00											
CT1	.93**	.75**	.42**	.68**	.93**	.50**	.42**	.63**	.32**	1.00										
CT2	.59**	.83**	.43**	.53**	.59**	.73**	.27**	.49**	.34**	.54**	1.00									
CT3	.62**	.50**	.37**	.40**	.62**	.37**	.23**	.38**	.32**	.42**	.67**	1.00								
CT4	.71**	.40**	.43**	.62**	.71**	.34**	.19**	.58**	.31**	.53**	.63**	.80**	1.00							
CT5	.77**	.58**	.38**	.68**	.77**	.51**	.28**	.64**	.38**	.71**	.81**	.71**	.80**	1.00						
STR1	.82**	.88**	.36**	.60**	.82**	.45**	.19**	.56**	.34**	.88**	.71**	.50**	.58**	.88**	1.00					
STR2	.73**	.89**	.49**	.53**	.73**	.45**	.16**	.49**	.28**	.80**	.75**	.53**	.63**	.80**	.82**	1.00				
STR3	.71**	.944**	.29**	.48**	.71**	.34**	.26**	.46**	.31**	.66**	.63**	.80**	.74**	.80**	.70**	.76**	1.00			
STR4	.67**	.701**	.43**	.57**	.67**	.42**	.22**	.54**	.37**	.50**	.72**	.76**	.82**	.76**	.67**	.48**	.57**	1.00		
STR5	.77**	.550**	.48**	.68**	.77**	.51**	.28**	.64**	.38**	.71**	.81**	.71**	.80**	.83**	.88**	.80**	.80**	.76**	1.00	
STR6	.78**	.879**	.70**	.67**	.78**	.46**	.70**	.63**	.23**	.78**	.52**	.49**	.62**	.73**	.69**	.74**	.67**	.41**	.73**	1.00

** p < .01

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลภาวะผู้นำ

ตัวบ่งชี้	TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	TL8	TL9	TL10
TL1	1.00									
TL2	.66**	1.00								
TL3	.22**	.25**	1.00							
TL4	.70**	.77**	.21**	1.00						
TL5	.44**	.29**	.33**	.30**	1.00					
TL6	.73**	.93**	.31**	.84**	.36**	1.00				
TL7	.22**	.27**	.06**	.28**	.13**	.31**	1.00			
TL8	.80**	.85**	.26**	.72**	.42**	.93**	.26**	1.00		
TL9	.80**	.85**	.25**	.90**	.42**	.93**	.27**	.85**	1.00	
TL10	.76**	.67**	.27**	.56**	.40**	.72**	.26**	.80**	.67**	1.00

** p < .01

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	LLV1	LLV2	LLV3	LT1	LT2	LT3	LT4	LT5	LDP1	LDP2	LDP3	LDP4	LDP5	LDP6
LLV1	1.00													
LLV2	.60**	1.00												
LLV3	.28**	.52**	1.00											
LT1	.71**	.74**	.34**	1.00										
LT2	.47**	.84**	.74**	.65**	1.00									
LT3	.51**	.68**	.60**	.43**	.57**	1.00								
LT4	.79**	.78**	.37**	.61**	.55**	.78**	1.00							
LT5	.49**	.56**	.43**	.68**	.60**	.40**	.57**	1.00						
LDP1	.77**	.35**	.12**	.59**	.35**	.32**	.50**	.43**	1.00					
LDP2	.50**	.85**	.43**	.57**	.76**	.55**	.63**	.37**	.33**	1.00				
LDP3	.39**	.56**	.42**	.26**	.32**	.60**	.62**	.21**	.09**	.62**	1.00			
LDP4	.63**	.56**	.30**	.40**	.40**	.60**	.63**	.13**	.44**	.59**	.67**	1.00		
LDP5	.78**	.56**	.17**	.57**	.28**	.45**	.81**	.48**	.61**	.59**	.49**	.65**	1.00	
LDP6	.72**	.62**	.16**	.45**	.33**	.66**	.88**	.35	.51**	.66**	.72**	.72**	.91**	1.00

** p < .01

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลการจัดการความรู้

ตัวบ่งชี้	KA1	KA2	KA3	KC1	KC2	KC3	KT1	KT2	KT3	KS1	KS2	KS3	KS4
KA1	1.00												
KA2	.67**	1.00											
KA3	.73**	.77**	1.00										
KC1	.90**	.65**	.74**	1.00									
KC2	.75**	.80**	.86**	.64**	1.00								
KC3	.78**	.82**	.88**	.80**	.76**	1.00							
KT1	.91**	.56**	.61**	.85**	.66**	.65**	1.00						
KT2	.48**	.69**	.55**	.50**	.64**	.59**	.51**	1.00					
KT3	.57**	.50**	.83**	.63**	.71**	.75**	.61**	.55**	1.00				
KS1	.83**	.60**	.65**	.90**	.56**	.70**	.77**	.55**	.47**	1.00			
KS2	.61**	.64**	.52**	.48**	.75**	.55**	.63**	.72**	.52**	.34**	1.00		
KS3	.65**	.66**	.74**	.70**	.64**	.77**	.67**	.81**	.74**	.74**	.48**	1.00	
KS4	.68**	.70**	.78**	.73**	.67**	.82**	.71**	.64**	.78**	.58**	.58**	.80**	1.00

** p < .01

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้	LTECH1	LTECH2	LTECH3	LTECH4	LTECH5
LTECH1	1.00				
LTECH2	.16**	1.00			
LTECH3	.52**	.22**	1.00		
LTECH4	.15**	.42**	.17**	1.00	
LTECH5	.36**	.29**	.66**	.60**	1.00

** p < .01

จากนั้นผู้วิจัยพิจารณาค่าสถิติ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 28 ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน ของโมเดล

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measure of sampling Adequacy (MSA)
องค์การ	10,805.771	.000	0.859
ภาวะผู้นำ	4,301.447	.000	0.847
การเรียนรู้	7,970.508	.000	0.899
การจัดการความรู้	8,437.727	.000	0.910
เทคโนโลยี	475.344	.000	0.928

จากตาราง 28 แสดงว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 10,805.771, 4,301.447, 7,970.508, 8,437.727 และ 475.344 ตามลำดับ ซึ่งทุกโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ร่วมกัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.859 , 0.847, 0.899, 0.910 และ 0.928 ซึ่งทุกโมเดลมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าข้อมูลมีความเพียงพอเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ จากตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยต่าง ๆ ทั้ง 5 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 โมเดลองค์การ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์การ แสดงได้ตามลำดับดังนี้

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์การ

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อน ของตัวบ่งชี้
องค์ประกอบย่อยที่ 1(OST)			
ST1	.85**(.28)	.14	10.27
ST2	.83**(.28)	.04	10.31
ST3	.87**(.25)	.02	10.78
ST4	.75**(.27)	.04	10.44
องค์ประกอบย่อยที่ 2(OVS)			
VS1	.86**(.30)	.15	10.26
VS2	.62**(.27)	.03	10.61
VS3	.74**(.25)	.11	10.94
VS4	.76**(.28)	.04	10.42
VS5	.52**(.26)	.03	10.75
องค์ประกอบย่อยที่ 3(OCT)			
CT1	.62**(.25)	.13	10.59
CT2	.65**(.25)	.03	10.58
CT3	.80**(.26)	.14	10.35
Ct4	.84**(.26)	.04	10.30
CT5	1.00**(.27)	.15	9.97
องค์ประกอบย่อยที่ 4(OSTR)			
STR1	.93**(.27)	.05	10.13
STR2	.90**(.24)	.04	10.19
STR3	.85**(.24)	.04	10.28
STR4	.70**(.24)	.03	10.52
STR5	.94**(.24)	.15	10.11
STR6	.83**(.24)	.04	10.30
Chi-Square = 12.89 df = 164 p= 0.62			
GFI = 0.86 AGFI = 0.72			

** p < .01

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน(SE)ของน้ำหนักองค์ประกอบ

จากตาราง 29 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 12.89

ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 164 และมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.62$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เข้าใกล้ 1 (0.86 และ 0.72 ตามลำดับ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

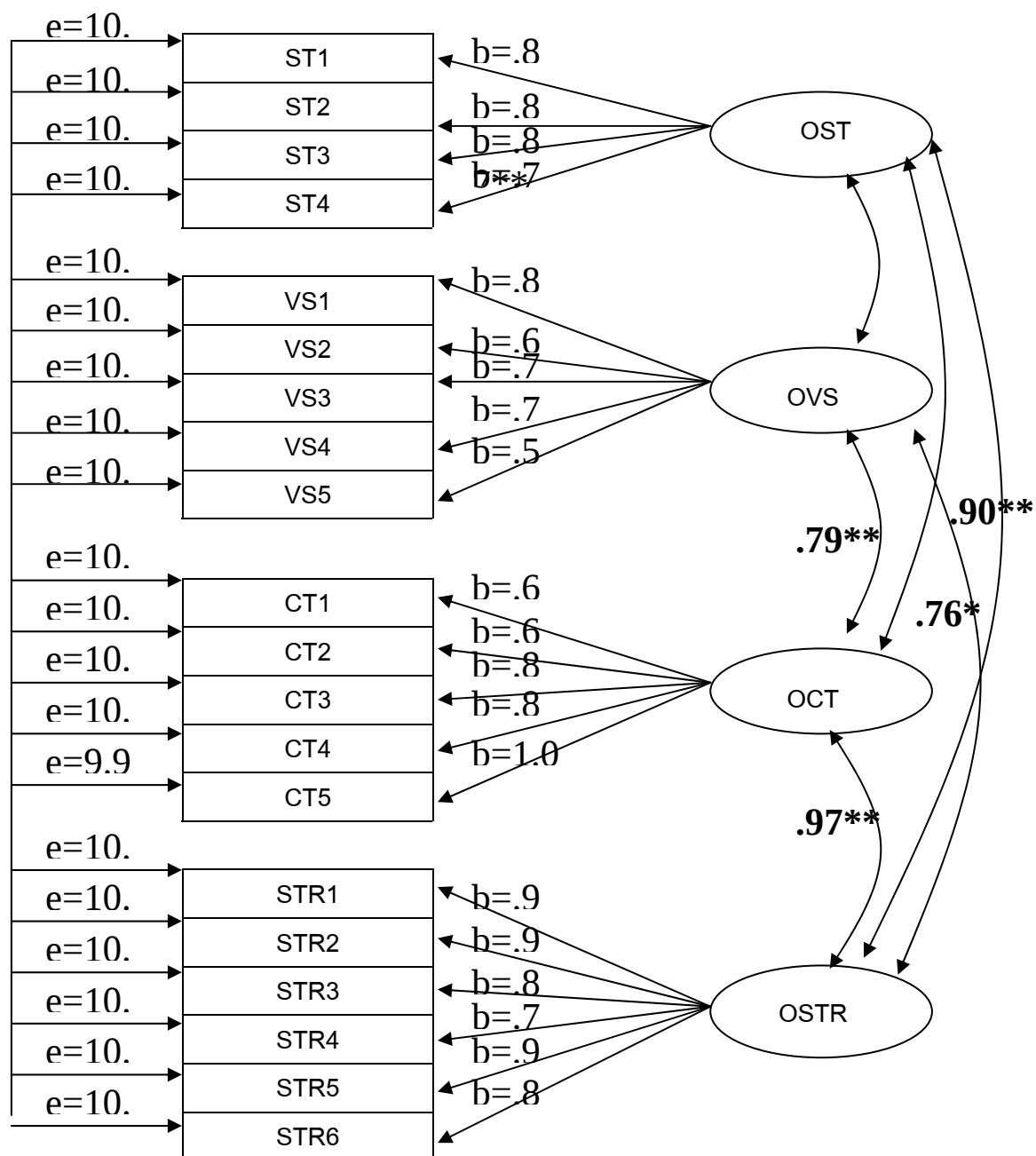
จากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบในโมเดลองค์การเพื่อสร้างโมเดลลิשראל ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปรากฏ ดังนี้

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบองค์การ

องค์ประกอบย่อย	OST	OVS	OCT	OSTR
OST	1.00			
OVS	.86**	1.00		
OCT	.88**	.79**	1.00	
OSTR	.90**	.76**	.97**	1.00

** $p < .01$

จากตาราง 29 และ 30 สามารถสร้างโมเดลองค์การได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 21 โมเดลองค์การที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตาราง 29 และภาพประกอบ 21 แสดงว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .52 ถึง 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้ ต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ตั้งแต่องค์ประกอบย่อยที่ 1 ถึงองค์ประกอบย่อย

ที่ 4 นั่นคือ ตัวบ่งชี้ ST1 – ST4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 1 โครงสร้างขององค์การ (OST) ตัวบ่งชี้ VS1 - VS3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 2 วิสัยทัศน์องค์การ (OVS) ตัวบ่งชี้ CT1 - CT5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ (OCT) ตัวบ่งชี้ STR1 - STR6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 4 กลยุทธ์องค์การ (OSTR)

ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป สำหรับโมเดลองค์การได้สเกลองค์ประกอบย่อย 4 ตัวดังสมการต่อไปนี้

$$OST = .14(ZST1) + .04(ZST2) + .02(ZST3) + .04(ZST4)$$

$$OVS = .15(ZVS1) + .03(ZVS2) + .11(ZVS3) + .04(ZVS4) + .03(ZVS5)$$

$$OCT = .13(ZCT1) + .03(ZCT2) + .14(ZCT3) + .04(ZCT4) + .15(ZCT5)$$

$$OSTR = .05(ZSTR1) + .04(ZSTR2) + .04(ZSTR3) + .03(ZSTR4) \\ + .15(ZSTR5) + .04(ZSTR6)$$

2.2 โมเดลภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำ แสดงได้ตามลำดับดังนี้

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลภาวะผู้นำ

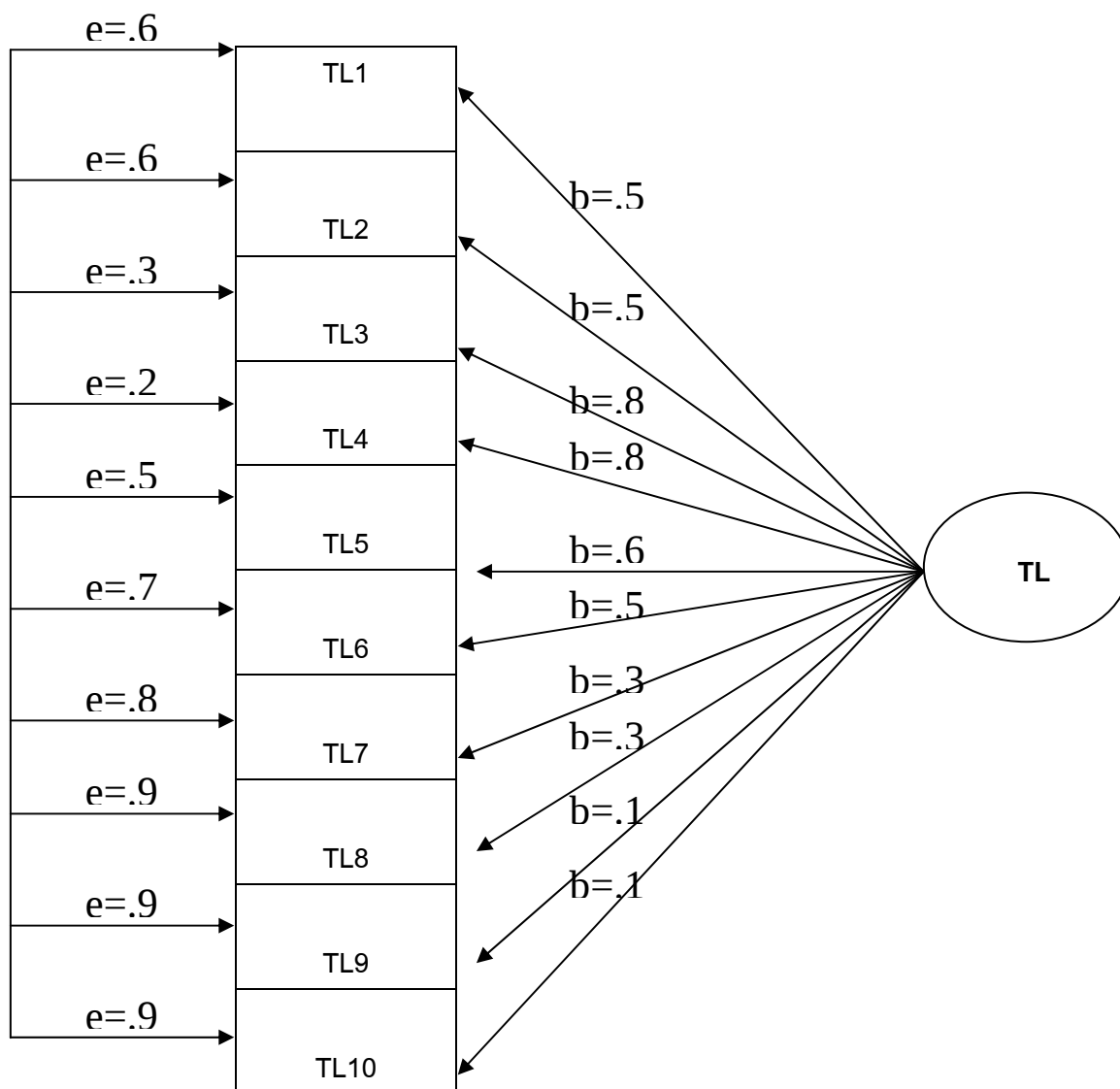
องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบย่อยที่ 1 (TL)			
TL1	.55**(.05)	.09	.69
TL2	.59**(.05)	.10	.65
TL3	.84**(.04)	.31	.30
TL4	.87**(.04)	.40	.25
TL5	.67**(.05)	.14	.55
TL6	.53**(.05)	.08	.72
TL7	.35**(.05)	.05	.87
TL8	.32**(.05)	.04	.90
TL9	.18**(.05)	.02	.97
TL10	.13**(.05)	.01	.98
Chi-Square = 28.59 df = 35 p = 1.00			
GFI = .78 AGFI = .66			

** $p < .01$

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

จากตาราง 31 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 28.59 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 35 และมีความน่าจะเป็นเท่ากับ 1 ($p = 1.00$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (.78 และ .66ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า โมเดลภาวะผู้นำตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตาราง 31 สามารถสร้างโมเดลภาวะผู้นำได้ดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 โมเดลภาวะผู้นำที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตาราง 31 และภาพประกอบ 22 แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .13 ถึง .87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นเป็นตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย นั่นคือ ตัวบ่งชี้ TL1 – TL10 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL)

ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป สำหรับโมเดลผู้นำได้สเกลองค์ประกอบย่อย 1 ตัวดังสมการต่อไปนี้

$$\begin{aligned} TL = & .09(ZTL1) + .10(ZTL2) + .31(ZTL3) + .40(ZTL4) + .14(ZTL5) \\ & + .08(ZTL6) + .05(ZTL7) + .04(ZTL8) + .02(ZTL9) + .01(ZTL10) \end{aligned}$$

2.3 โมเดลการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการเรียนรู้ แสดงได้ตามลำดับ
ดังนี้

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการเรียนรู้

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบย่อยที่ 1 (LLV)			
LLV1	.75**(.07)	.11	1.43
LLV2	.83**(.07)	.12	1.32
LLV3	.49**(.07)	.23	1.76
องค์ประกอบย่อยที่ 2 (LT)			
LT1	.76**(.07)	.09	1.42
LT2	.76**(.07)	.09	1.43
LT3	.75**(.07)	.09	1.43
LT4	.90**(.07)	.20	1.20
LT5	.62**(.07)	.10	1.62
องค์ประกอบย่อยที่ 3 (LDP)			
LDP1	.55**(.08)	.07	1.70
LDP2	.80**(.07)	.12	1.36
LDP3	.68**(.07)	.09	1.53
LDP4	.78**(.07)	.11	1.39
LDp5	.86**(.07)	.14	1.27
LDP6	.92**(.07)	.17	1.15
Chi-Square = 23.87 df = 74 p= 0.63			
GFI = 0.90 AGFI =0.86			

** p < .01

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บ คือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ของน้ำหนักองค์ประกอบ

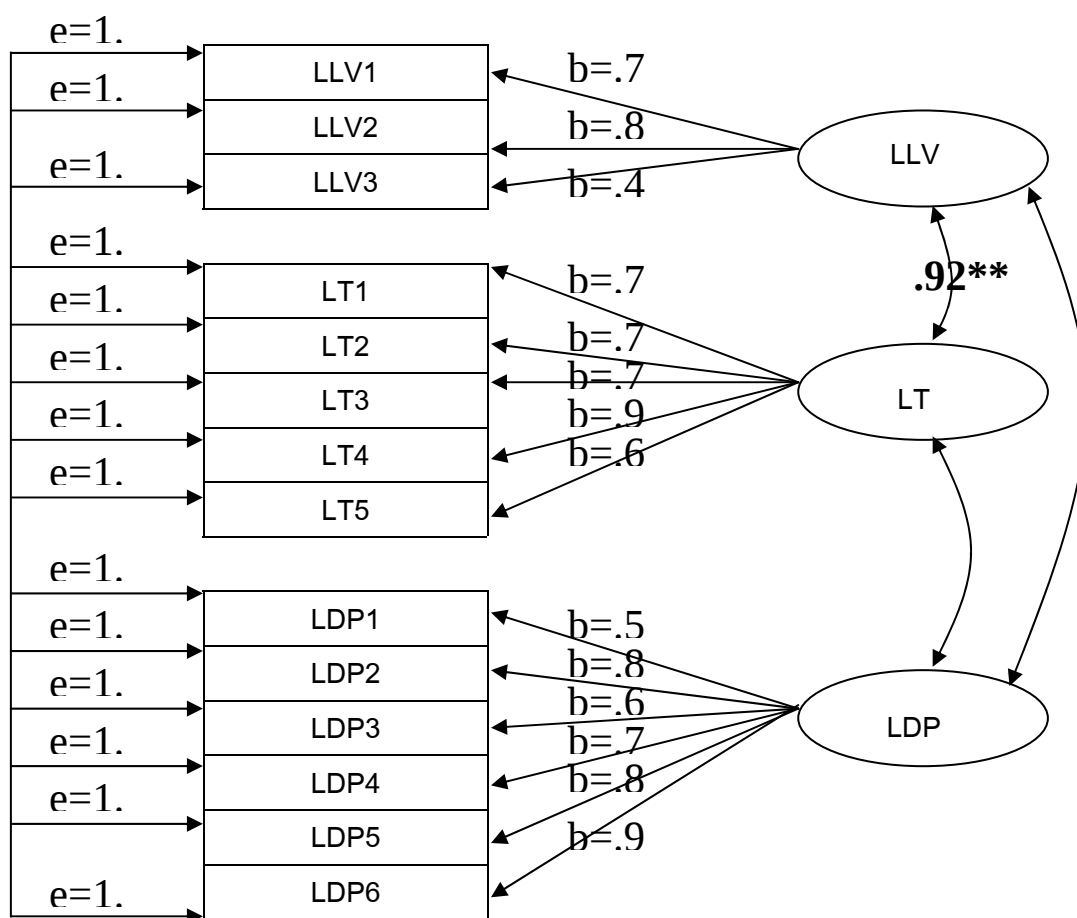
จากตาราง 32 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 23.87 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 74 และ มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = .63$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (.90 และ .86 ตามลำดับ) แสดงว่าโมเดลการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากนั้นผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบมาสร้างโมเดลการเรียนรู้ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ในโมเดลการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	LLV	LT	LDP
LLV	1.00		
LT	.92**	1.00	
LDP	.75**	.72**	1.00

จากตาราง 32 และตาราง 33 สามารถสร้างโมเดลการเรียนรู้ได้ดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 โมเดลการเรียนรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตาราง 32 และภาพประกอบ 23 แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .49 ถึง .92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้ต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ตั้งแต่องค์ประกอบย่อยที่ 1 ถึง องค์ประกอบย่อยที่ 3 นั่นคือ ตัวบ่งชี้ LLV 1 – LLV3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 1 (LLV) ตัวบ่งชี้ LT1 LT5 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 2 (LT) ตัวบ่งชี้ LDP1 – LDP6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 3

ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการ สร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็น ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป สำหรับโมเดลการเรียนรู้ได้สเกล องค์ประกอบย่อย 3 ตัวดังสมการต่อไปนี้

$$LLV = .11(ZLLV1) + .12(ZLLV2) + .23(ZLLV3)$$

$$LT = .09(ZLT1) + .09(ZLT2) + .09(ZLT3) + .20(ZLT4) + .10(ZLT5)$$

$$LDP = .07(ZLDP1) + .12(ZLDP2) + .09(ZLDP3) + .11(ZLDP4) + .14(ZLDP5) + .17(LDP6)$$

2.3 โมเดลการจัดการความรู้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการจัดการความรู้ แสดงได้ตามลำดับดังนี้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการจัดการความรู้

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของ ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบย่อยที่ 1 (KA)			
KA1	.86**(.04)	.72	.26
KA2	.81**(.04)	.52	.35
KA3	.88**(.04)	.87	.22
องค์ประกอบย่อยที่ 2 (KC)			
KC1	.83**(.04)	.62	.33
KC2	.88**(.04)	.89	.23
KC3	.86**(.04)	.81	.25
องค์ประกอบย่อยที่ 3 (KT)			
KT1	.76**(.04)	1.72	.43
KT2	.80**(.04)	2.19	.36
KT3	.61**(.04)	.95	.63
องค์ประกอบย่อยที่ 4 (KS)			
KS1	.72**(.04)	1.11	.48
KS2	.79**(.04)	1.60	.37
KS3	.79**(.04)	1.58	.37
KS4	.71**(.04)	1.07	.49
Chi-Square =28.42 df = 59 p = 0.65			
GFI = 0.82 AGFI = 0.75			

** p < .01

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ของน้ำหนักองค์ประกอบ

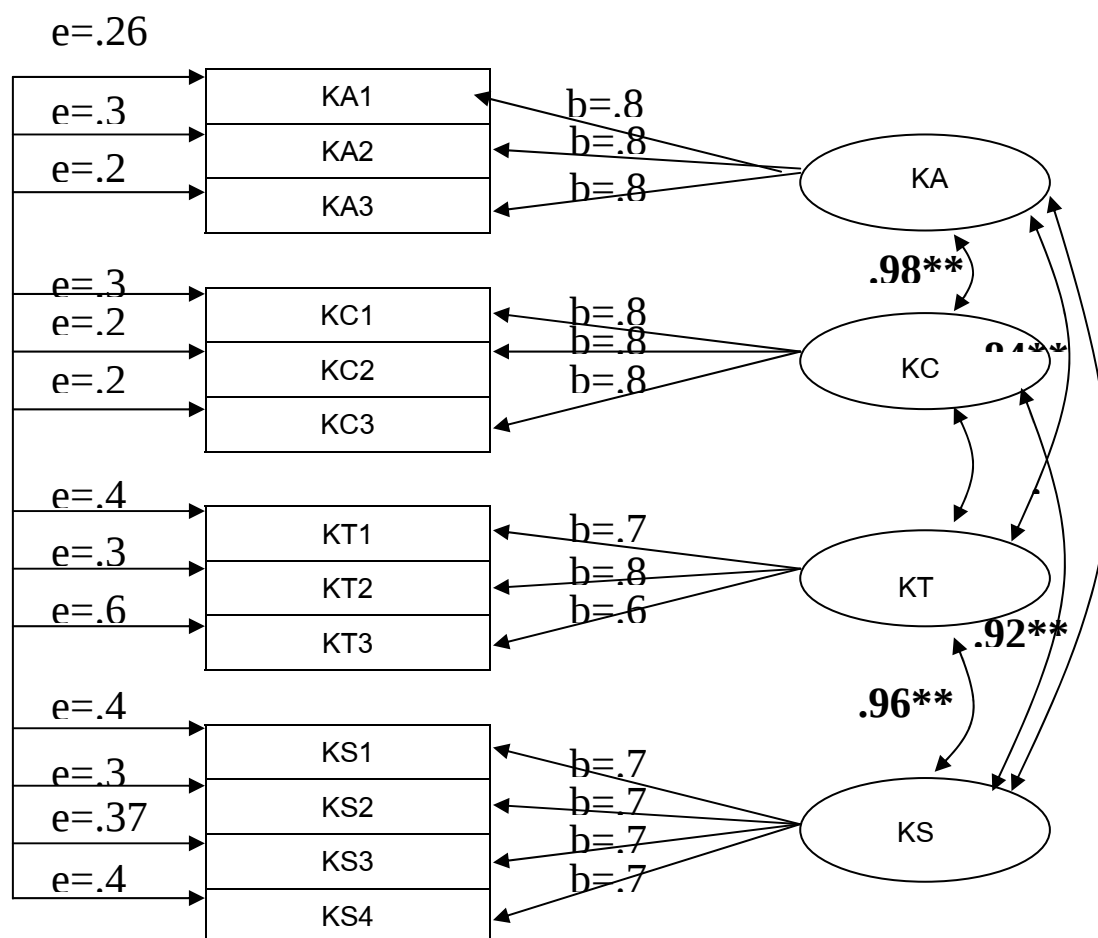
จากตาราง 34 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 28.42 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 59 มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = .65$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1 (.82 และ .75 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่าโมเดลการจัดการความรู้ตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากนั้นผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อย ทั้ง 3 องค์ประกอบมาสร้างโมเดลการจัดการความรู้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบ
การจัดการความรู้

องค์ประกอบ ย่อย	KA	KC	KT	KS
KA	1.00			
KC	.98**	1.00		
KT	.84**	.88**	1.00	
KS	.90**	.92**	.96**	1.00

จากตาราง 34 และ 35 สามารถสร้างโมเดลการจัดการความรู้ได้ดังภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 โมเดลการจัดการความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตาราง 34 และภาพประกอบ 24 แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .61 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้ ต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย ตั้งแต่องค์ประกอบย่อยที่ 1 ถึงองค์ประกอบย่อยที่ 4 นั่น คือ ตัวบ่งชี้ KA1 - KA3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 1 การแสวงหาความรู้ (KA) ตัวบ่งชี้ KC1 - KC3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 2 การสร้างความรู้ (KC) ตัวบ่งชี้ KT1 - KT3 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 3 การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (KT) ตัวบ่งชี้ KS1 - KS4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยที่ 4 การจัดเก็บความรู้ (KS)

ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป สำหรับโมเดลการบริหารจัดการความรู้ได้ สเกลองค์ประกอบย่อย 4 ตัวดังสมการต่อไปนี้

$$KA = .72(ZKA1) + .52(ZKA2) + .87(ZKA3)$$

$$KC = .62(ZKC1) + .89(ZKC2) + .81(ZKC3)$$

$$KT = 1.72(ZKT1) + 2.19(ZKT2) + .95(ZKT3)$$

$$KS = 1.11(ZKS1) + 1.60(ZKS2) + 1.58(ZKS3) + 1.07(ZKS4)$$

2.5 โมเดลเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลเทคโนโลยี แสดงได้ตามลำดับดังนี้

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลเทคโนโลยี

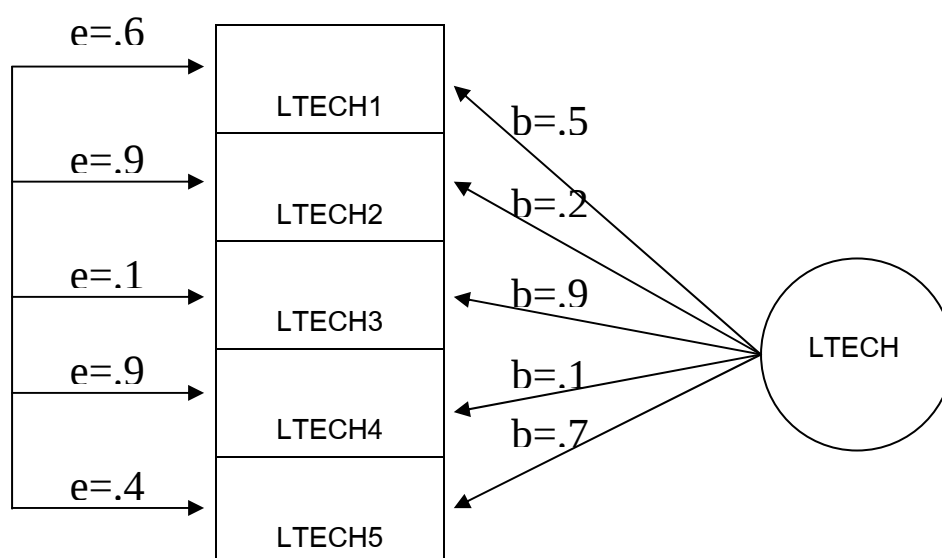
องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของ ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบย่อย(LTECH)			
LTECH1	.56**(0.5)	.10	.69
LTECH2	.28**(0.5)	.34	.92
LTECH3	.92**(0.5)	.74	.15
LTECH4	.18**(0.5)	.32	.97
LTECH5	.71**(0.5)	.17	.49
Chi-Square = 17.43 df = 5 p = 1.00			
GFI = .92 AGFI = .77			

** p < .01

หมายเหตุ ค่าในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) ของน้ำหนักองค์ประกอบ

จากตาราง 36 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 17.43 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 5 และมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 1 ($p = 1.00$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เข้าใกล้ 1 (.92 และ .77 ตามลำดับ) แสดงว่าโมเดลเทคโนโลยีตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตาราง 36 สามารถสร้างโมเดลเทคโนโลยีดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 โมเดลเทคโนโลยีที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

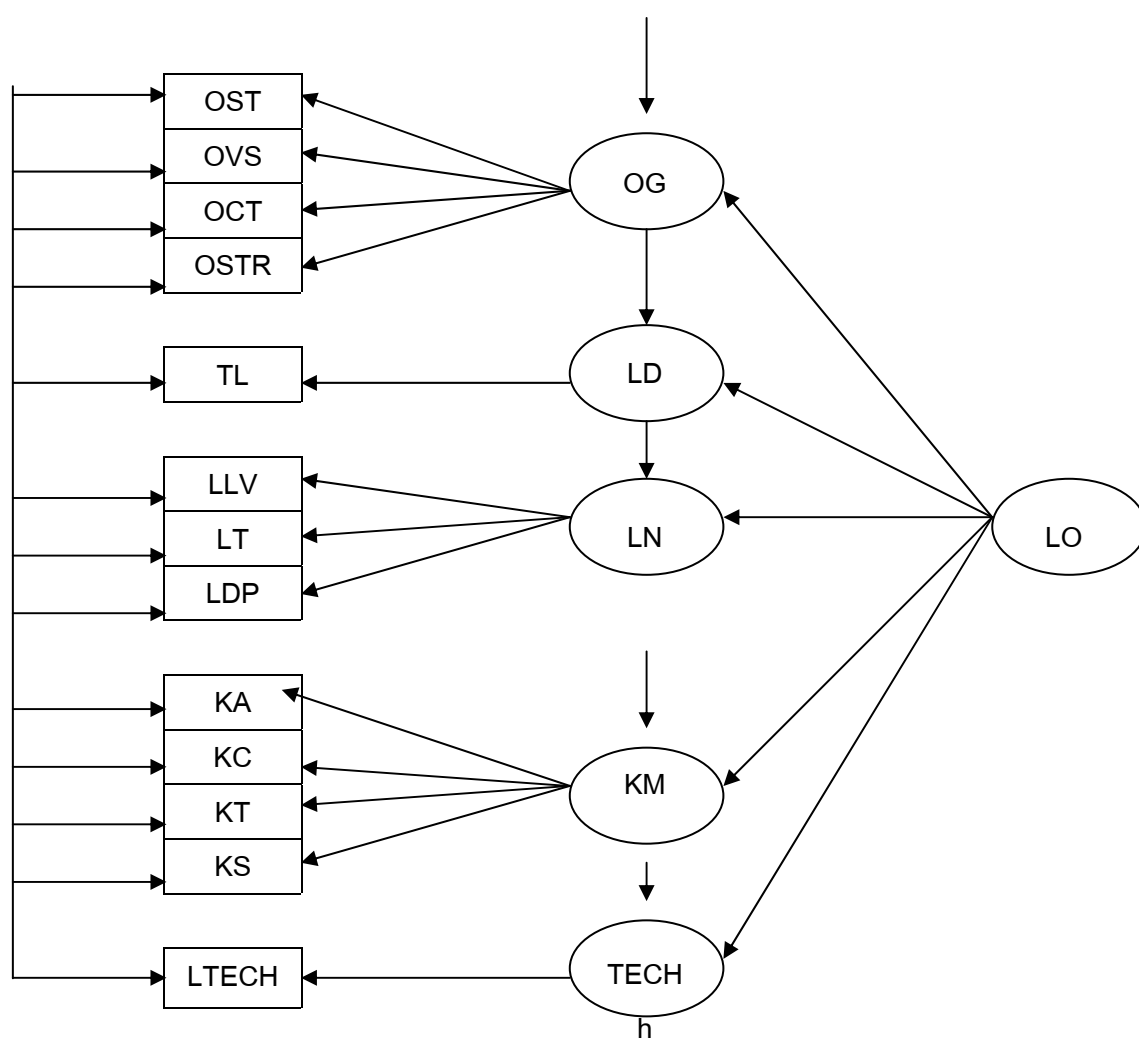
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากตาราง 36 และภาพประกอบ 25 แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ .18 ถึง .92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้ ต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไปสำหรับโมเดลเทคโนโลยีได้สเกลองค์ประกอบย่อย 1 ตัวดังสมการต่อไปนี้

$$\text{LTECH} = .10(\text{ZLTECH1}) + .34(\text{ZLTECH2}) + .74(\text{ZLTECH3}) + .32(\text{ZLTECH4}) + .17(\text{ZLTECH5})$$

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม สำหรับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด ภาคใต้

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้รวมความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้โดยการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โดยผู้วิจัยนำสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 องค์ประกอบ
ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (OST) วิสัยทัศน์องค์การ (OVS) วัฒนธรรมองค์การ (OCT)
กลยุทธ์องค์การ (OSTR) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ระดับการเรียนรู้ (LV) ประเภท
การเรียนรู้ (LT) วินัยในการเรียนรู้ (LDP) การแสวงหาความรู้ (KA) การสร้างความรู้
(KC) การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (KT) การจัดเก็บความรู้ (KS) การใช้เทคโนโลยีเพื่อ
การเรียนรู้ (LTECH) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองในครั้งเดียว โดยโมเดล
ลิสรեսการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ของตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในจังหวัดภาคใต้ แสดงได้ดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับที่สอง

ก่อนที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยทั้ง 13 ตัว ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (OST) วิสัยทัศน์องค์การ (OVS) วัฒนธรรมองค์การ (OCT) กลยุทธ์องค์การ (OSTR) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ระดับการเรียนรู้ (LLV) ประเภทการเรียนรู้ (LT) วินัยการเรียนรู้ (LDP) การแสวงหาความรู้(KA) การสร้างความรู้ (KC) การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (KT) การจัดเก็บความรู้ (KS) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (LTECH) ที่ได้จากการวิเคราะห์ตอนที่ 2 เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความสัมพันธ์ของตัวแปรจะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยปรากฏในตาราง 37

ตาราง 37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	OST	OVS	OCT	OSTR	TL	LLV	LT	LDP	KA	KC	KT	KS	LTECH
OST	1.00												
OVS	.85**	1.00											
OCT	.86**	.52**	1.00										
OSTR	.71**	.60**	.65**	1.00									
TL	.62**	.59**	.48**	.77**	1.00								
LLV	.64**	.62**	.59**	.74**	.73**	1.00							
LT	.79**	.56**	.50**	.70**	.83**	.76**	1.00						
LDP	.61**	.88**	.58**	.70**	.71**	.78**	.76**	1.00					
KA	.52**	.58**	.78**	.76**	.60**	.64**	.61**	.66**	1.00				
KC	.62**	.53**	.86**	.67**	.72**	.69**	.75**	.68**	.85**	1.00			
KT	.58**	.63**	.83**	.85**	.79**	.89**	.70**	.69**	.86**	.73**	1.00		
KS	.61**	.89**	.63**	.48**	.65**	.57**	.67**	.78**	.79**	.82**	.66**	1.00	
LTECH	.71**	.57**	.77**	.61**	.71**	.67**	.69**	.58**	.83**	.72**	.93**	.80**	1.00

**p<.01

จากนั้นผู้วิจัยพิจารณาค่าสถิติ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน เพื่อพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ ปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 38 ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน ของโมเดลตัวบ่งชี้รวม
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โมเดล	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measure of sampling adequacy (MSA)
ตัวบ่งชี้รวม ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	10,935.450	.000	0.976

จากตาราง 38 แสดงว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 10,935.450, มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ร่วมกัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (MSA) มีค่าเท่ากับ .976 ซึ่งมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าข้อมูลมีความเพียงพอ เหมาะสม สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม สำหรับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ แสดงได้ในตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม
สำหรับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนของ ตัวบ่งชี้
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรก			
องค์ประกอบย่อยด้านองค์การ(OG)			
OST	.86**(.03)	.12	1.25
OVS	.80**(.04)	.10	1.36
OCT	.84**(.02)	.12	1.29
OSTR	.85**(.03)	.12	1.29
องค์ประกอบย่อยด้านภาวะผู้นำ(LD)			
TL	.68**(.02)	.12	1.53
องค์ประกอบย่อยด้านการเรียนรู้(LN)			
LLV	.88**(.01)	.13	1.23
LT	.87**(.03)	.13	1.24
LDP	.87**(.03)	.13	1.24
องค์ประกอบย่อย			
ด้านการบริหารจัดการความรู้ (KM)			
KA	.88**(.04)	.07	1.23
KC	.88**(.02)	.07	1.22
KT	.93**(.05)	.10	1.13
KS	.84**(.05)	.10	1.29
องค์ประกอบย่อย			
ด้านเทคโนโลยี(TECH)			
LTECH	.71**(.01)	.15	1.29

ตาราง 39 (ต่อ)

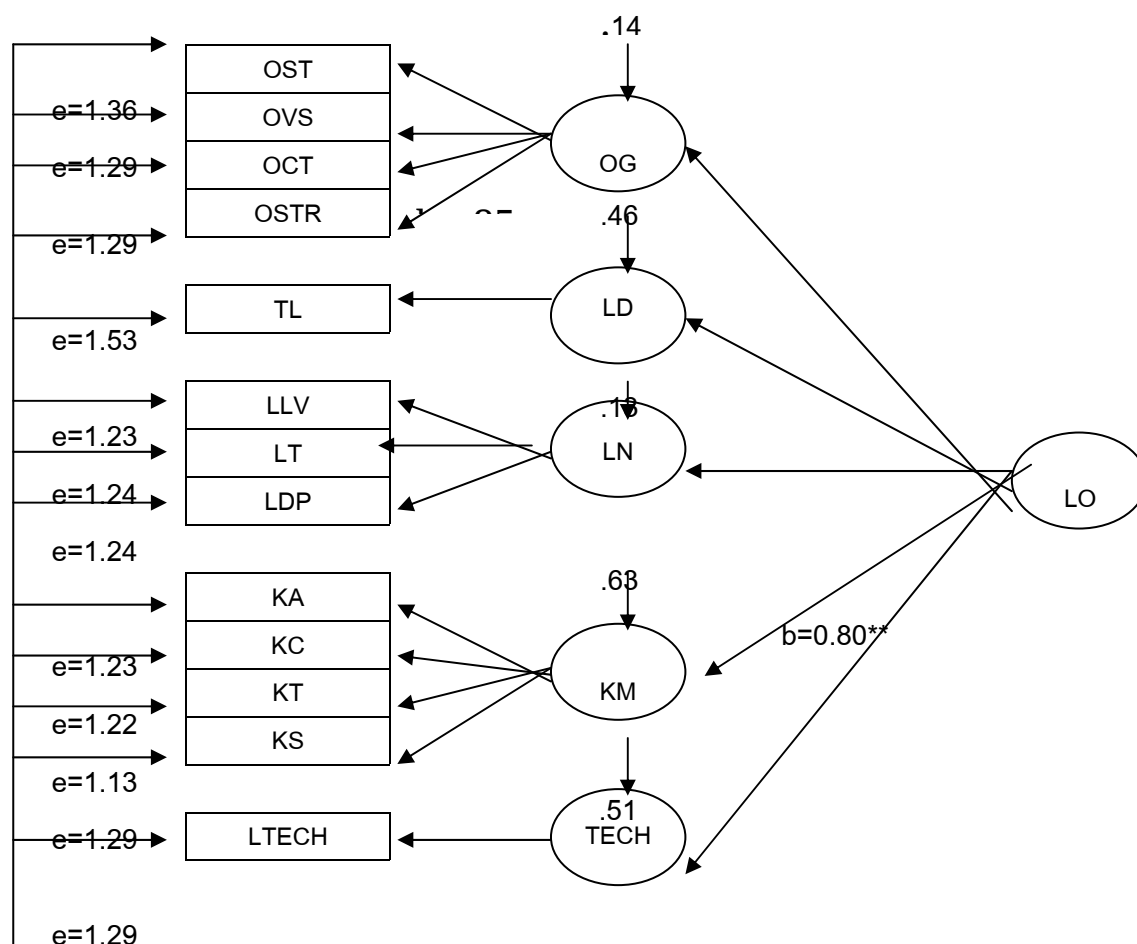
องค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ บ b(SE)	สปส.คะแนน องค์ประกอบ	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้
การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง			
องค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ (LO)			
OG	.93**(.04)	-	.14
LD	.86**(.08)	-	.46
LN	.93**(.03)	-	.13
KM	.90**(.07)	-	.63
TECH	.80**(.04)	-	.51
Chi-Square = 83.78	df = 60	p = 0.37	
GFI = .94	AGFI = .90		

** p , .01

ค่าในวงเล็บ คือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)-ของน้ำหนักองค์ประกอบ

จากตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองด้วยโปรแกรม
ลิสเรล เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)ซึ่งมีค่าเท่ากับ 83.78 ที่
ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom) เท่ากับ 60 และ มีความน่าจะเป็นเท่ากับ
.37 (p = .37) แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความ
กลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเข้าใกล้ 1
(.94และ.90 ตามลำดับ) แสดงว่าโมเดลตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตาราง 39 สามารถนำไปสร้างโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้รวมความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 27



ภาพประกอบ 27 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ที่ได้จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจาก ตาราง 39 และภาพประกอบ 27แสดงให้เห็นว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ในองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .80 ถึง .93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบการเรียนรู้ (LN) องค์ประกอบการจัดการความรู้ (KM) องค์ประกอบองค์การ (OG) องค์ประกอบภาวะผู้นำ (LD) และองค์ประกอบเทคโนโลยี (TECH) แสดงว่าตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ เกิดจากองค์ประกอบการเรียนรู้เป็นอันดับแรก

รองลงมาคือองค์ประกอบการจัดการความรู้ (KM) องค์ประกอบองค์การ (OG) องค์ประกอบภาวะผู้นำ (LD) และองค์ประกอบเทคโนโลยี (TECH)

การสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ (LO) โดยใช้สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ที่ได้ทั้ง 13 ตัวได้แก่ โครงสร้างองค์การ (OST) วิสัยทัศน์องค์การ (OVS) วัฒนธรรมองค์การ (OCT) กลยุทธ์องค์การ (OSTR) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (TL) ระดับการเรียนรู้ (LLV) ประเภทการเรียนรู้ (LT) วินัยในการเรียนรู้ (LDP) การแสวงหาความรู้ (KA) การสร้างความรู้ (KC) การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (KT) การจัดเก็บความรู้ (KS) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (LTECH) ซึ่งได้สเกลองค์ประกอบดังสมการต่อไปนี้

$$\begin{aligned} LO = & .12(ZOST) + .10(ZOVS) + .12(ZOCT) + .12(ZOSTR) + .12(ZTL) \\ & + .13(ZLLV) + .13(ZLT) + .13(ZLDP) + .07 (ZKA) + .07(ZKC) \\ & + .10(ZKT) + .10(ZKS) + .15(ZLTECH) \end{aligned}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ และเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู อาจารย์ จำนวน 15,365 คน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา(เดิม) ในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 340 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 395 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎีเพื่อสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 62 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ท

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อสเกลองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ใช้โปรแกรม LISREL 8.30

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ และใช้วิธีวิเคราะห์เชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผู้วิจัยแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 5 โมเดล ผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันมาสร้างสเกลองค์ประกอบเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ใหม่ จำนวน 13 ตัว สำหรับใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ได้สมการตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 13 สมการดังนี้

- | | | |
|--|---|--|
| 1) ตัวบ่งชี้รวมโครงสร้าง
ขององค์การ | = | .14(คะแนนมาตรฐานมีลักษณะเป็น
แนวราบ)+ .04 (คะแนนมาตรฐานมี
ช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย)+.02
(คะแนนมาตรฐานมีการติดต่อสัมพันธ์
กันภายในและภายนอกสถานศึกษา
อย่างสะดวก)+.04(คะแนนมาตรฐาน
โครงสร้างของสถานศึกษาต้อง
กระจายอำนาจหน้าที่ ความ
รับผิดชอบและตัดสินใจแก่บุคลากร
รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) |
| 2) ตัวบ่งชี้รวมวิสัยทัศน์
องค์การ | = | .15(คะแนนมาตรฐานวิสัยทัศน์องค์การ
ต้องเกิดจากบุคลากร ผู้นำของสถาน
ศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้
กำหนดขึ้นมา) + .03 (คะแนน
มาตรฐานวิสัยทัศน์ต้องมุ่งสร้างความ
เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น)+
.11(คะแนนมาตรฐานวิสัยทัศน์ต้อง
คำนึงถึงผู้เรียนเป็นอันดับแรก) + .04
(คะแนนมาตรฐานวิสัยทัศน์ต้องมี
ขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การ |

ปฏิบัติได้) + .03(คะแนนมาตรฐาน
วิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องก่อให้เกิด
ความร่วมมือของสมาชิกในสถาน
ศึกษา)

- 3) ตัวบ่งชี้รวมวัฒนธรรมองค์การ = .13 (คะแนนมาตรฐานสถานศึกษามี
วัฒนธรรมแบบเปิดเผยไว้วางใจและ
สนับสนุนซึ่งกันและกัน)+ .03(คะแนน
มาตรฐานสถานศึกษามีค่านิยมร่วมมือ
กันทำงานเป็นทีม) + .14(คะแนน
มาตรฐานสถานศึกษาส่งเสริมการคิด
ริเริ่มคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ และกล้า
เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง) + .04
(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษาสร้าง
จุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาการ
เรียนรู้) + .15(คะแนนมาตรฐานเน้น
การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง)
- 4) ตัวบ่งชี้รวมกลยุทธ์องค์การ = .05(คะแนนมาตรฐานสร้างการเรียนรู้ให้
เกิดขึ้นในทุกส่วนและทุกระบบย่อย
ของสถานศึกษา) + .04(คะแนน
มาตรฐานให้ความสำคัญและรางวัลแก่
บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้าง
สิ่งใหม่) + .04(คะแนนมาตรฐานมีการ
วัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้)+
.03(คะแนนมาตรฐานจัดเวลาแก่
บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่ง
ใหม่) + .15(คะแนนมาตรฐานสร้าง
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสถานที่
ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้) + .04
(คะแนนมาตรฐานใช้การเรียนรู้ของ
บุคคล ทีมงานในการสร้างความ
สำเร็จกับสถานศึกษา)

- 5) ตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำ = .09(คะแนนมาตรฐานผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน) + .10(คะแนนมาตรฐานผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง + .31(คะแนนมาตรฐานผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตาม ใช้วิธีแบบไม่เป็นการกีดกันกับผู้ตาม) + .40(คะแนนมาตรฐานผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ + .14(คะแนนมาตรฐานผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน) + .08(คะแนนมาตรฐานผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ) + .05(คะแนนมาตรฐานผู้นำช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่องยอมรับและเปิดใจกว้าง) + .04(คะแนนมาตรฐานผู้นำแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา) + .02(คะแนนมาตรฐานผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นกระตือรือร้น) + .01(คะแนนมาตรฐานผู้นำตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคลและมีความภาคภูมิใจ)
- 6) ตัวบ่งชี้รวมระดับ = .11(คะแนนมาตรฐานการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล 2) การเรียนรู้ระดับทีมงาน 3) การเรียนรู้ระดับกลุ่มงาน 4) การเรียนรู้ระดับองค์การและ 5) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ) + .12(คะแนนมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละระดับต้องอาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้) + .23(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการบูรณาการเรียนรู้ของบุคคล การเรียนรู้ทีมงาน การเรียนรู้ในระดับกลุ่มงานเข้าด้วยกัน)

- 7) ตัวบ่งชี้รวมรูปแบบการเรียนรู้ = .09(คะแนนมาตรฐานรูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 4 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนองค์การ 2) การเรียนรู้อนาคตจากการคาดการณ์ 3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) + .09(คะแนนมาตรฐานบุคลากรและสถานศึกษาใช้การเรียนรู้ จากประสบการณ์ทั้งของบุคคลและองค์การเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง) + .09(คะแนนมาตรฐานบุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคตเป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของสถานศึกษา) + .20(คะแนนมาตรฐานบุคลากรและสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา) + .10(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้)
- 8) ตัวบ่งชี้รวมวินัยในการเรียนรู้ = .07(คะแนนมาตรฐานวินัยในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ 1)การคิดเชิงระบบ 2) การพัฒนาแบบแผนความคิด 3)การเรียนรู้เป็นทีม 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 5)ความรอบรู้ส่วนตัว) + .12(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ) + .09(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา) + .11(คะแนนมาตรฐาน

- สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม) + .14(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา) + .17(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของตนเองและของสถานศึกษา)
- 9) ตัวบ่งชี้รวมการแสวงหาความรู้ = .72(คะแนนมาตรฐานมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา) + .52(คะแนนมาตรฐานมีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษา) + .87(คะแนนมาตรฐานใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย)
- 10) ตัวบ่งชี้รวมการสร้างความรู้ = .62(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง) + .89(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง) + .81(คะแนนมาตรฐานบุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย)
- 11) ตัวบ่งชี้รวมการถ่ายโอนและใช้ความรู้ = 1.72(คะแนนมาตรฐานบุคลากรและทีมงานในสถานศึกษามีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน) + 2.19บุคลากรและทีมงานบุคลากรและทีมงาน

ในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มา
ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน) + .95
(คะแนนมาตรฐานมีการใช้วิธีการและ
เครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและ
ใช้ความรู้

12) ตัวบ่งชี้รวมการจัดเก็บความรู้ = .11(คะแนนมาตรฐาน มีการจัดเก็บ
ความรู้เป็นระบบสามารถค้นหาได้
ง่าย) + 1.60(คะแนนมาตรฐานสามารถ
ใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็วและทัน
เวลา) + .63(คะแนนมาตรฐานมีการ
ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้) +
1.07(คะแนนมาตรฐานความรู้ที่จัด
เก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้
อย่างต่อเนื่อง)

13) ตัวบ่งชี้รวมการใช้เทคโนโลยี = .10(คะแนนมาตรฐานบุคลากรใน
เพื่อการเรียนรู้ สถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการ
เรียนรู้) + .34(คะแนนมาตรฐาน
สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อ
การเรียนรู้) + .74(คะแนนมาตรฐาน
สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยี
ให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการ
ปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ) +
.32(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษา
สนับสนุนให้บุคลากรสร้างสารสนเทศ
ใหม่เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียน
รู้) + .17(คะแนนมาตรฐานสถานศึกษา
มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อประโยชน์ในทางการบริหาร
สถานศึกษา)

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สอง จากการนำตัวแปร
ใหม่ 13 ตัว ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้นำสัมประสิทธิ์คะแนน
องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองมาสร้างสเกลองค์ประกอบ

ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ได้
สมการดังนี้

$$\begin{aligned}
 &\text{ความเป็นองค์การแห่งการ} &= &.12(\text{คะแนนมาตรฐานโครงสร้างขององค์การ}) \\
 &\text{แห่งการเรียนรู้ของ} &&+.10(\text{คะแนนมาตรฐานวิสัยทัศน์องค์การ})+ \\
 &\text{สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน} &&.12(\text{คะแนนมาตรฐานคะแนนมาตรฐาน} \\
 &\text{ในจังหวัดภาคใต้} &&\text{วัฒนธรรมองค์การ})+.12(\text{คะแนนมาตรฐาน} \\
 &&&\text{กลยุทธ์องค์การ})+.12(\text{คะแนนมาตรฐานภาวะ} \\
 &&&\text{ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ})+.13(\text{คะแนน} \\
 &&&\text{มาตรฐานระดับการเรียนรู้})+.13(\text{คะแนน} \\
 &&&\text{มาตรฐานประเภทของการเรียนรู้})+ \\
 &&&.13(\text{คะแนนมาตรฐานวินัยในการเรียนรู้})+ \\
 &&&.07(\text{คะแนนมาตรฐานการแสวงหา} \\
 &&&\text{ความรู้})+.07(\text{คะแนนมาตรฐานการสร้าง} \\
 &&&\text{ความรู้})+.10(\text{คะแนนมาตรฐานการถ่ายโอน} \\
 &&&\text{และใช้ความรู้})+.10(\text{คะแนนมาตรฐานการจัด} \\
 &&&\text{เก็บความรู้})+.15(\text{คะแนนมาตรฐานการใช้} \\
 &&&\text{เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้})
 \end{aligned}$$

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ในการวิจัยผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยแยกวิเคราะห์เป็นโมเดลย่อย 5 โมเดล แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้มาแล้วสร้างสเกลองค์ประกอบเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ใหม่ สำหรับใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยแยกทดสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแยกโมเดลย่อย 5 โมเดล ทั้งนี้ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม จะไม่นำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนี ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลกิน (Kaiser – Meyer – Olkin Measures of Sampling Adequacy = MSA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 10,805.771 , 4,0301.447, 7,970.508, 8,437.727, 475.344 ตามลำดับ ซึ่งทุกโมเดลมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001) แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ร่วมกัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลกิน พบว่า ทั้ง 5 โมเดลมีค่าเท่ากับ .859, .847 , .899, .910 ,.928 ตามลำดับซึ่งทุกโมเดลมีค่ามากกว่า.80 แสดงว่าข้อมูลมีความเพียงพอ เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ แยกวิเคราะห์ออกเป็นโมเดล 5 โมเดล ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าไค-สแควร์ ของทุกโมเดล (โมเดลองค์การ, โมเดลการเรียนรู้ , โมเดลการบริหารจัดการความรู้ โมเดลภาวะผู้นำ และ โมเดลเทคโนโลยี)ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI)และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)มีค่าเข้าใกล้ 1 (.86 , .72 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า โมเดลทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ทั้ง 62 ตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ .13 ถึง 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ โดยแต่ละโมเดลย่อยจะมีตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างกันดังนี้

1) โมเดลองค์การ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .52 ถึง 1.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CT5) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยกลยุทธ์องค์การ

2) โมเดลภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .13 ถึง .87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม (TL4) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3) โมเดลการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .49 ถึง .92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวต่างเป็นตัวบ่งชี้ที่

สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถของตน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของตนเองและสถานศึกษา

4) โมเดลการบริหารจัดการความรู้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .61 ถึง .88 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย (KA3) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ และตัวบ่งชี้สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง (KC2) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการสร้างความรู้

5) โมเดลเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าต่ำสุดถึงสูงสุด มีค่าระหว่าง .18 ถึง .92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ ตัวบ่งชี้ สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ (LTECH3) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เกิดจากการนำตัวแปรใหม่ที่ได้จากการนำสมมติฐานที่เสนอองค์ประกอบที่ได้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง มาสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย ซึ่งได้ตัวแปรใหม่ 13 ตัว โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม จะไม่นำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนี

ไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser – Meyer – Olkin Measures of Sampling Adequacy = MSA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Bartlett's test of sphericity มีค่าเท่ากับ 16935.45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ร่วมกันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน พบว่า มีค่าเท่ากับ .976 ซึ่งมีความมากกว่า .80 หมายความว่าข้อมูลมีความเพียงพอ เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .94 และค่าวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .90 ซึ่งทั้ง 2 ค่ามีค่าใกล้ 1 แสดงว่า

ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี มีความตรงเชิงโครงสร้าง และ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากค่า
มากไปน้อยได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักการเรียนรู้ (LN) องค์ประกอบหลักองค์การ (OG)
องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการความรู้ (KM) องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ (LD)
องค์ประกอบหลักเทคโนโลยี (TECH) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .93, .93, .90, .86 และ
.80 ตามลำดับ ซึ่งน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ เกิดจากองค์ประกอบหลักการเรียนรู้
(LN) องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการความรู้ (KM) องค์ประกอบหลักองค์การ
(OG) องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำ (LD) และองค์ประกอบหลักเทคโนโลยี (TECH)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัด
ภาคใต้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก

จากผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ
น้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดง
ให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ เป็น
องค์ประกอบที่สำคัญสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และสมมติฐานในการวิจัย
กล่าวคือ โมเดลโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานใน
จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1.) องค์ประกอบด้านองค์การ
2.) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ 3.) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ 4.) องค์ประกอบด้านการ
บริหารจัดการความรู้ และ 5.) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบมีความ
สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาว่าต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (Marquardt. 1996,
Gephart Marsick & Bulen. 1997 ; Johnston. 1998 ; Pedler, Burgone & Boydell. 1997
; Lonworth & Davies. 1999) นอกจากนี้จากการวิจัยในครั้งนี้องค์ประกอบหลัก 5
องค์ประกอบ แยกเป็นองค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้จำนวน 62 ตัว ได้
จากการสังเคราะห์ทฤษฎีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่บ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ย่อม
แสดงให้เห็นว่า ถ้าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ มีการปฏิบัติหรือดำเนินการใด ๆ

โดยอาศัยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่กล่าวข้างต้นแล้วย่อมส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชีรรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้ และองค์การ ซึ่งมีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ .93 รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ (.90) ภาวะผู้นำ (.86) เทคโนโลยี (.80) ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญขององค์ประกอบการเรียนรู้ และองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากกระแสแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และกระแสการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งผลักดันให้ผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เคอร์คา (Kerka. 1995 : online) ที่กล่าวว่าสถาบันการศึกษาจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 25) ที่กล่าวว่าในองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรสร้างการเรียนรู้ในทุกหน่วยปฏิบัติ และทุกกิจกรรมขององค์การ ส่วนองค์ประกอบหลักด้านองค์การ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างก็ให้น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด น่าจะเป็นเพราะว่า การพิจารณาให้ความสำคัญกับองค์การนั้น เป็นกิจกรรมที่บุคลากรและทีมงาน ต้องช่วยกันปฏิบัติให้มีความสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดอซิโมน, เวอร์เนอร์ และ แฮร์ริส (Desimone , Werner & Harris. 2000) กล่าวว่า การที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น สมาชิกในองค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อองค์การให้มากที่สุด

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้าดังนี้

1.1 ตัวบ่งชีรรวมด้านองค์การ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคาร์สเติน, วองเก็น และ วูททึส (Karsten, Voncken & Voorthius. 2000) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลไกต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้องค์การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ จึงควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบองค์การ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษา ที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรจะพิจารณาถึงคุณลักษณะด้านองค์การ คือ ควรเป็นระบบมากกว่าจะแยกส่วน เพราะแต่ละส่วนขององค์การมีความสำคัญ ดังนั้นการทำความเข้าใจองค์การให้แจ่มแจ้งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารพึงตระหนัก ซึ่ง วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2543 : 62) กล่าวว่าในการพิจารณาสาระสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรพิจารณามององค์การว่าเป็นระบบที่มีการเรียนรู้ ทุกส่วนทุกฝ่ายขององค์การไม่ว่าจะเป็นรูปของกระบวนการหรือโครงสร้าง ต้องทำหน้าที่ในการแสวงหาแบ่งปันและปฏิบัติใช้ความรู้และทักษะ ดังนั้นในองค์ประกอบย่อยทุกองค์ประกอบขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ วิสัยทัศน์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์องค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบหลักด้านองค์การที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ

ตัวบ่งชี้รวมด้านองค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 20 ตัว จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้เดียวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (1.00) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมองค์การ คือสถานศึกษาสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนา

ผู้เรียน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ ภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้นในด้านการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของแบรนด์ (Brandt. 2000 : online) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จได้ในสถานศึกษา เป้าหมายที่สำคัญจะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเซนเก้ (Senge. 200. 326 – 328) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีควรมีจุดเน้นร่วมกันคือการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 ตัวบ่งชี้รวมด้านภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 6) ที่กล่าวไว้ว่าในองค์การทุกองค์การมีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่ทำให้องค์การอยู่ได้ องค์ประกอบที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียไม่ได้ ก็คือบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ในการที่รวมพลังทั้งหลาย เพื่อพาให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์ได้ ดังนั้นภาวะผู้นำ ก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิลลินซ์, มัลฟอร์ด และซารินส์ (Sillins , Mulford & Zarins. 2002 .619 – 620) ที่วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์การ ทั้งนี้เพราะในยุคปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพราะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ นั้นผู้บริหารเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หรือบุคลากรในระดับแกนนำของสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และปฏิบัติตามแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพื่อที่จะเป็นวิถีทางที่จะนำพาสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ย่อยในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ มี 1 ตัว คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.87) คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง มีความคาดหวังในตัวผู้นำ ซึ่งจะมักพบเสมอว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ผู้ตามต้องการให้มีมากคือความซื่อสัตย์และความยุติธรรม เพราะถ้าผู้นำมีความซื่อสัตย์และยุติธรรมแล้ว ก็จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายได้

1.3 ตัวบ่งชี้รวมด้านการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสอดคล้องกับแนวคิดของแบรนด์ (Brandt. 2000 : online) ที่ให้ทัศนะว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลเรียนรู้เมื่อได้รับการจูงใจ องค์การ

เรียนรู้เมื่อมีเหตุผลการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ควรมีวัสดุอุปกรณ์ หรือหลักจิตวิทยา การสนับสนุนควรมีโครงสร้างที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์การ และยังสามารถคล้องกับมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 21) ที่เสนอว่า องค์ประกอบแห่งองค์การ แห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะการสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) คือการสร้าง การเรียนรู้ในทุกภาคส่วนขององค์การ และยังสอดคล้องกับ ลองเวิร์ทและเดวิส (Longworth & Davies. 1996 : 75) ที่สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นบริษัท องค์การทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัย สถานศึกษา เมือง ชชาติ หรือกลุ่มคนจะเล็กหรือใหญ่ก็ได้ ที่มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จึงต้องให้ความสนใจกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุก ส่วนของสถานศึกษา โดยให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

สำหรับตัวบ่งชี้ย่อยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.92) คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของ ตนเองและขององค์การ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ การที่วิสัยทัศน์ขององค์การจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมีการผสมผสาน วิสัยทัศน์ส่วนตัว หรือของบุคคลเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับ เดชน เทียมรัตน์ และกานต์สุตา มาฆะศิริานนท์ (2540 : 41) ที่กล่าวว่าวิสัยทัศน์ส่วนตัวในด้าน หน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ควรเป็นส่วนเสริมเอื้อให้องค์การนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จตามที่ กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการให้บุคลากรใน สถานศึกษาพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับ องค์การนั่นเอง และยังสอดคล้องกับ วอลเลซ, เองเจล และมูนีย์ (Wallace, Engel & Mooney. 1997 : 169) ที่แสดงทัศนะว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เข้าใจถึง ภาระและความรับผิดชอบ ที่จะสร้างความสำเร็จให้องค์การ โดยแต่ละบุคคลตระหนักดีว่า บุคคลเป็นสมาชิกของทีม ที่จะยกระดับความสำเร็จของนักเรียน บุคลากรและชุมชน ทั้งนี้การ ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเอง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม ดังนั้นจึงเป็นภารกิจจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ ความสำคัญกับการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนส่งเสริมรวมทั้งให้ความเอาใจใส่ ต่อการพัฒนาบุคคล ทั้งนี้หากบุคคลมี ความสำเร็จ จะหมายรวมถึงความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย

1.4 ตัวบ่งชี้อื่นด้านการจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ที่กล่าวว่า ความรู้ในปัจจุบัน กลายเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าทรัพยากรทางการเงิน เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ความรู้เป็น ทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยี การปฏิบัติการ

ระบบต่าง ๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้ทั้งสิ้นและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์(2546 : 192) ที่กล่าวว่าการบริหารความรู้เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ ในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง สำหรับบุคคลที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม และช่วยให้มีการแบ่งปันความรู้ ความเหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรพัฒนา และปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ เพไตรัส และกุนี (Petrides & Guini .2000 : online) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้สามารถใช้สนับสนุนการบริหารการศึกษา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดการความรู้ เป็นการทำให้สถานศึกษาได้เตรียมตัวพัฒนาไปสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ เพราะถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คำน้ำหนักสูงสุดถึง 2 ตัวบ่งชี้ คือใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย และสถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง น่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่าง เล็งเห็นประโยชน์ของการแสวงหาความรู้ซึ่งควรใช้หลาย ๆ วิธี เพราะในสภาพปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การแสวงหาความรู้เป็นไปอย่างสะดวก สถานศึกษาจึงควรแสวงหาความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่วนการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องนั้นสถานศึกษาควรดำเนินกิจกรรมการรวบรวมความรู้ และมีการพัฒนาความรู้ โดยกระบวนการต่าง ๆ ควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

1.5 ตัวบ่งชี้อื่นด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร และความเข้าใจเทคโนโลยีเป็นศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ การค้นพบ การสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีนับเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับปัจจุบัน เพราะองค์การใดที่มีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะทำให้สามารถก้าวล้ำหน้ากว่าองค์กรอื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2543 ; 80) ที่เสนอแนะว่า เทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่ายสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2544 : 22) ที่กล่าวว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง ต้องเริ่มจากการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยี และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น

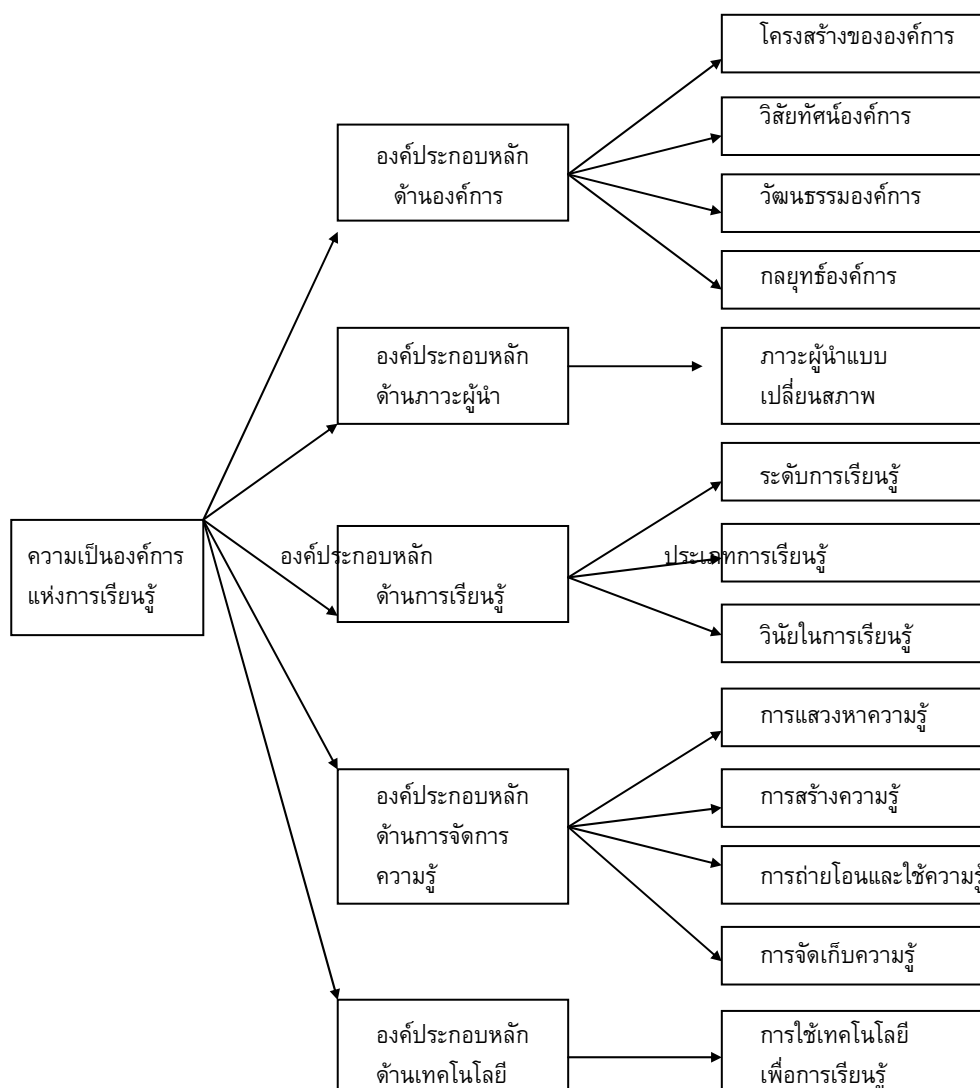
เป็นที่น่าสังเกตว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ คำนำน้ององค์ประกอบในด้านเทคโนโลยีในตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนองค์ประกอบสูงสุด (.92) คือ สถานศึกษาที่การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ น่าจะเป็นเพราะว่า ในสภาพปัจจุบัน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ซึ่งมีสภาพโดยทั่วไปเหมือนกับภูมิภาคอื่น ๆ กล่าวคือ มีงบประมาณ สันนิบาตน้อย ขาดการสนับสนุนด้านปัจจัยใหม่ ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี และเป็นไปไม่ต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีจึงควรให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับองค์การให้ได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะมีรายละเอียดดังนี้

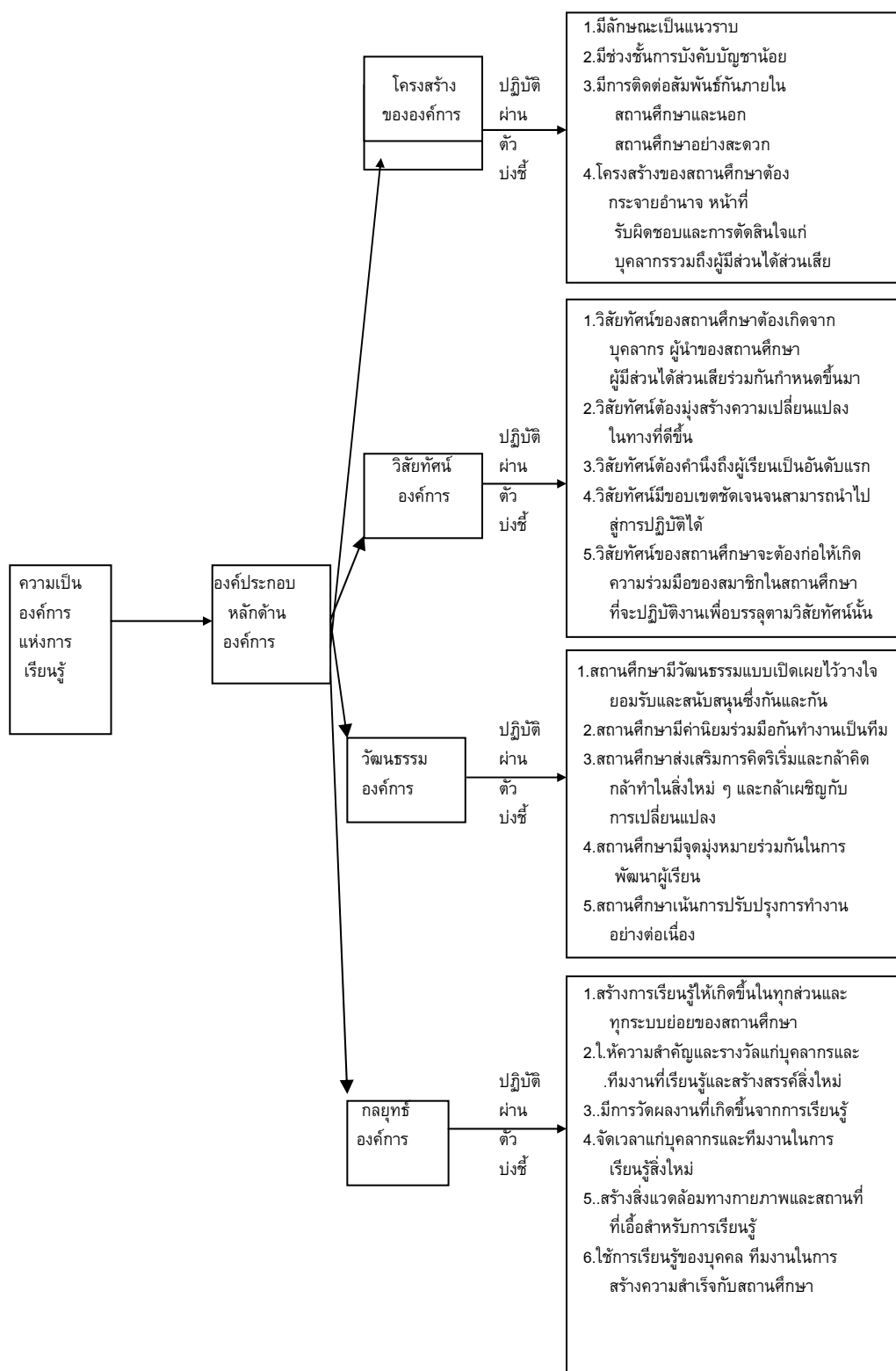
1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการตรวจสอบโมเดลโครงสร้างเชิงทฤษฎี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตัวบ่งชี้ รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย 13 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 62 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบหลักด้าน องค์การ องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ องค์ประกอบหลัก ด้านการจัดการความรู้ และองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้นในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ ควรพิจารณาองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงในภาพประกอบดังนี้



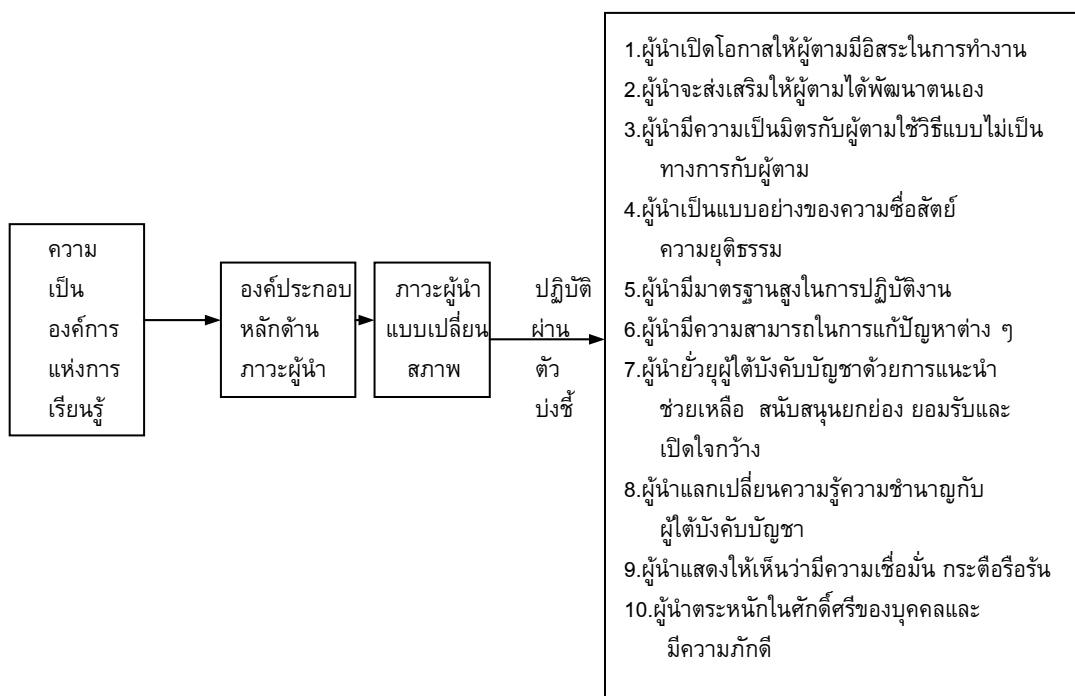
ภาพประกอบ 28 โมเดลภาพรวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

1.2 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านองค์กร มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย โครงสร้างขององค์กร วิสัยทัศน์องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และกลยุทธ์องค์กร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อยต้องปฏิบัติผ่านตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัว ซึ่งแสดงได้ในภาพประกอบ



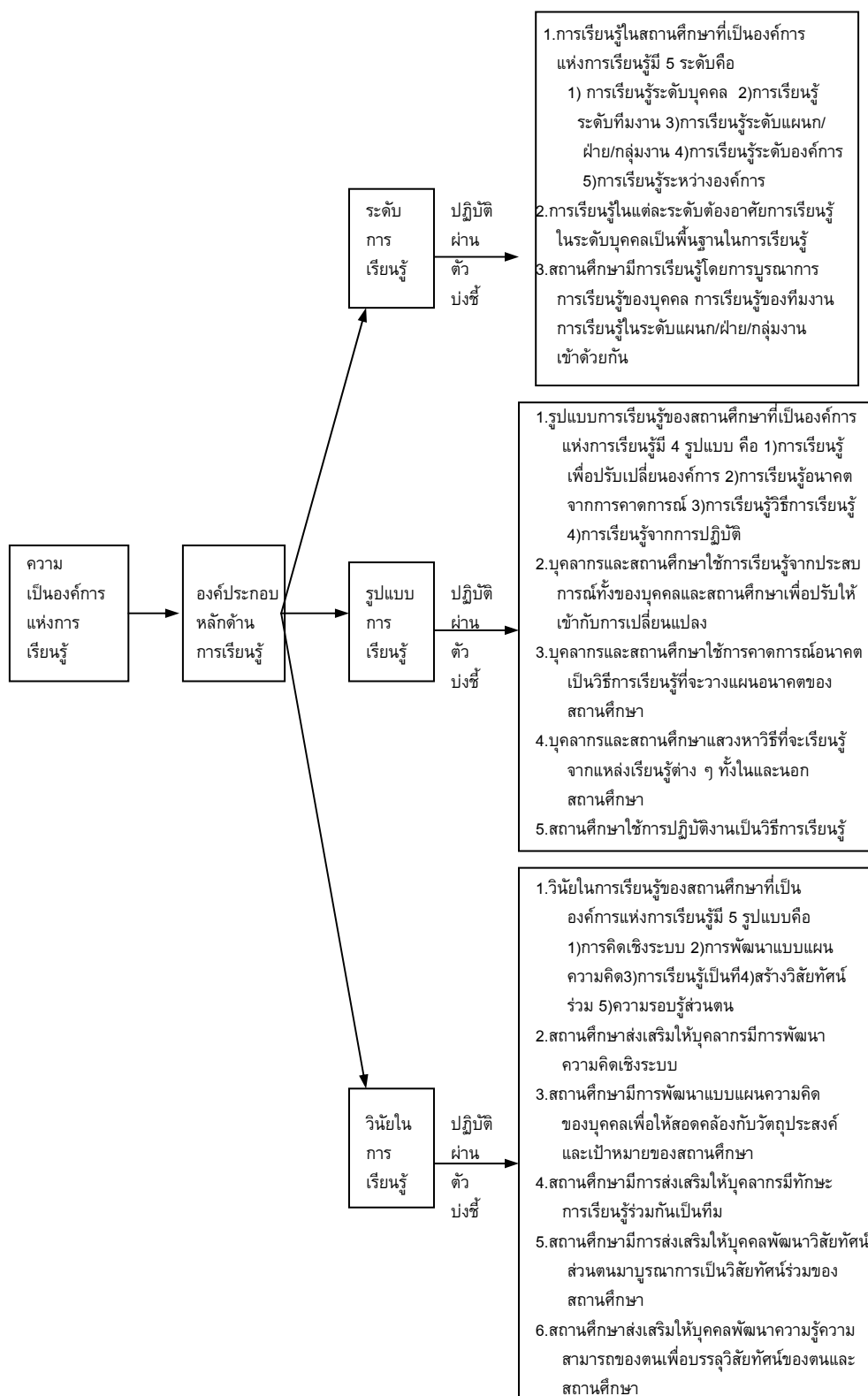
ภาพประกอบ 29 โมเดลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านองค์กร

1.3 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความจำเป็นต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรควรจะปฏิบัติผ่านตัวบ่งชี้ จำนวน 10 ตัว ดังภาพประกอบ



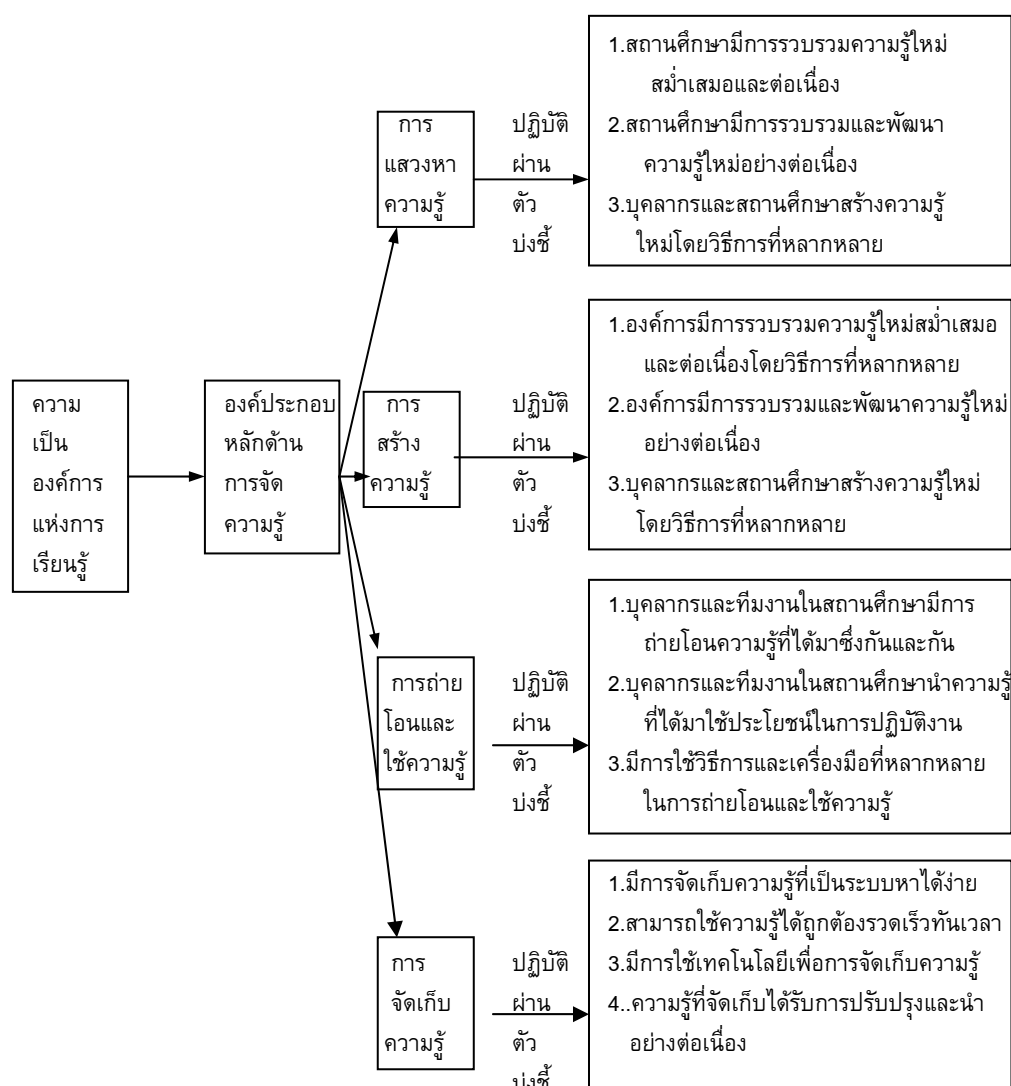
ภาพประกอบ 30 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ

1.4 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาได้จากระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ วินัยในการเรียนรู้ และปฏิบัติผ่านตัวบ่งชี้ จำนวน 14 ตัว ดังนั้นผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งแสดงได้ในภาพประกอบ



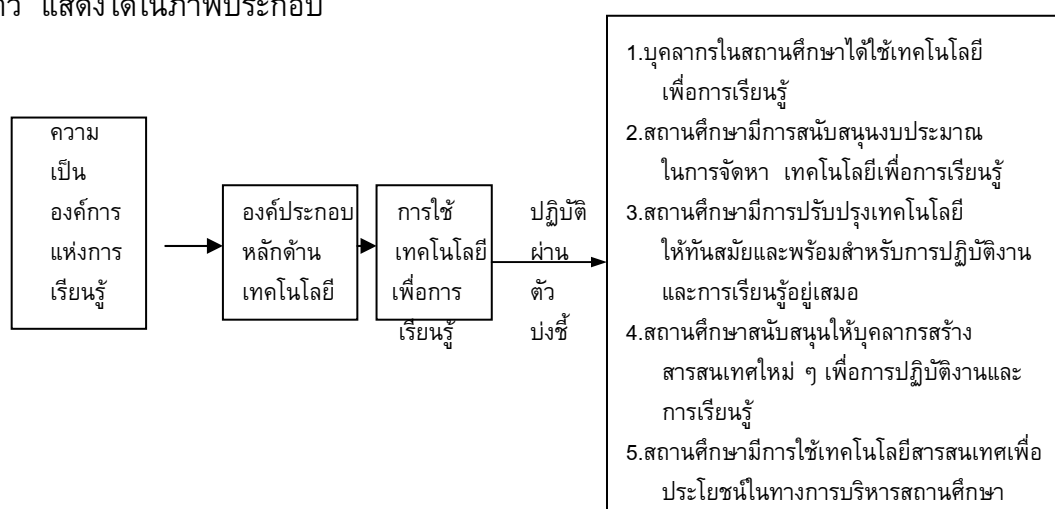
ภาพประกอบ 31 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้

1.5 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาได้จากองค์ประกอบย่อยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้ ซึ่งต้องปฏิบัติผ่านตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการจัดการความรู้ ซึ่งแสดงในภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 32 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

1.6 โมเดลองค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เพราะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องปฏิบัติผ่านตัวบ่งชี้ จำนวน 5 ตัว แสดงได้ในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 33 โมเดลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ดังนั้นผู้สนใจควรขยายขอบเขตของการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น

2.2 การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อาจเหมาะสมในบริบท ของสังคมในด้านต่าง ๆ ในอนาคตสภาพสังคมอาจเปลี่ยนแปลงไปดังนั้นจึงควรพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

2.3 ตัวบ่งชี้ทั้ง 62 ตัว มีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 62 ตัว ทั้งนี้เพื่อจะมีเครื่องมือวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ต่อไป

2.4ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลของการนำตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ในด้านการนำไปใช้และการพัฒนา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). รายงานความก้าวหน้าในการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กรมวิชาการ. (2544). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2545). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2545ก). การวางแผนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2545ข). สมุดบันทึกกรมสามัญศึกษา 2546. มปป.
- กฤษฎารณ โอปนพันธ์. (2537). การพัฒนาดัชนีรวมชี้คุณลักษณะของนิสิตใหม่ระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จำเรียง วิวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์การเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : คู่แข่ง.
- เฉลิมชัย เฉลิมมีประเสริฐ. (2544). มาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7Hurdles กับการจัดทำงบประมาณระบบใหม่. กรุงเทพฯ :ธีระฟิล์ม.
- ชลันดา อินทร์เจริญ. (2539). การศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชวิน รัมนันท์กุล. (2541? :1). *Learning Organization* สำหรับบุคลากร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินภัทร ภูมิรัตน์. (2539). การพัฒนาดัชนีการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. อัดสำเนา.

- โชคชัย ศิริพนมณี. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้พีดีบีแอล และการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2544). *The Fifth Discipline* วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ชีระป๋องวรรณกรรม.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2544 ,พฤศจิกายน-ธันวาคม). “ราชการยุคใหม่” ใน สามิตสาร. 10(1) :4 – 6.
- นันทา วิทวุฒิศักดิ์. (2544,มกราคม - มิถุนายน). “ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้ : แผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาสำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏ.” ในวารสารสารสนเทศ. 2 (1) : 7 – 10.
- นงนุช สุภาวัฒนพันธ์. (2541). การพัฒนาตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการประยุกต์ใช้มาตรฐาน ISO 9000 สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดขอนแก่น. : วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL)สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล เจนอักษร. (2546). “ วิวิวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและชุมชนเชิงปริมาณ.” ในประมวลสาระชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตร บัณฑิตทางการบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 1- 5. กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัญญา แก้วกียูร. (2546). “ แนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่.” ใน ประมวลสาระชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา.เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 6-10 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2539). ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต : ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2543). บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สาม : สังคมแห่งการเรียนรู้. ถ่ายเอกสาร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

- พรพันธุ์ บุญรัตนพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ. (2531). คู่มือการสร้างและการวัด
สถานภาพอนามัยในชุมชน สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล. กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมชนก กระทรวง
สาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี ธรรมศิริ. (2543). การพัฒนารูปแบบองค์การเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ดำนวิริยะกุล. (2537). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมของประสิทธิภาพการมัธยมศึกษา
ตอนต้น. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้.
วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- วรรณ แกมเกตุ. (2539). รายงานการศึกษาค้นคว้าเชิงแนวคิดทฤษฎีเรื่องวิธีวิทยาการพัฒนา
ดัชนี. มปป.
- _____. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้
โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
(การวัดและประเมินผล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2545). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. เอกสารประกอบ
คำบรรยาย การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 1
สถาบันพระปกเกล้า. ถ่ายเอกสาร
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542, กันยายน - ธันวาคม). “องค์กรเรียนรู้” ในวารสารวิชาการ
ศึกษาศาสตร์. 1(1) : ง.
- วิไลวรรณ เหมือนชาติ. (2537). การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จของการนิเทศภายใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทาง การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2543). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : วีระป้อมวรรณกรรม.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2537). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ทานอก. (2539). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน ประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ สว่างวรชาติ. (2546). *เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2546*.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539, สิงหาคม - กันยายน). "ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน", *ข่าวการวิจัย การศึกษา*. 19(6) : 3-11.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2530). *รายงานการศึกษาสารสนเทศ เพื่อการวางแผนและพัฒนาการศึกษาดัชนีและข้อมูลพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : พันนี้พัลลขชิง.
- _____. (2539). *รายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู: การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ระดับมหภาพ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรักหวาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *สรุปสาระสำคัญแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. ถ่ายเอกสาร
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ . บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2543, เมษายน - พฤษภาคม). "องค์การแห่งการเรียนรู้: การสะท้อนของ การฟื้นฟูองค์การใหม่." ใน *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 39(4) : 3-18.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). "การศึกษาผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและเปลี่ยนสภาพ" ใน *ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา เอกสารการสอนหน่วยที่ 5-8*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เสาวรส บุนนาค ร้อยตำรวจเอก. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล).*
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อมรรัตน์ ลาคำแสน. (2536). *การพัฒนาดัชนีรวมเพื่อบ่งชี้สภาพทางการประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อาทิตยา ดวงมณี. เรือเอก. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการ
ของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การวิจัยการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ เจนวนิชยานนท์. (2536). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการของ
คณะพยาบาลศาสตร์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การอุดมศึกษา).*
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. (2541). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของ
ครอบครัว นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
(การวัดและประเมินผลการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อำรุง จันทวนิช. (2535). *การจัดทำดัชนีเพื่อการวางแผนและพัฒนการศึกษา. กรุงเทพฯ :*
มปป.
- แอน เมอร์คาเตอร์. (2544). *การพัฒนาวิธีการทดสอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- Argote & al. (2000,May). "Introduction Knowledge Transfer in Organizations :
Learning from the Experience of Others," in *Organizational Behavior and
Human Decision Processes*. 82 (1) , P1-8.
- Argyris: C. & Schon; D. C. (1996). *Organizational Learning : Theory, Method, and
Practices*. MA: Addison. Wesley.
- Beeby Mick & Booth Charles. (2000, April - June). Networks and Inter –
Organizational Learning : Critical Review". *The Learning Organization*. 7(2)
: 75-88.
- Bennette, J. & O'Brien .M. (1994, August). "The Building Block of the Learning
Organization" in *Training*. 31(6) 41-49.

- Bollen, K.A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York : John Wiley & Sons.
- Brandt. R. (2003). *Is this School a Learning Organization ? 10 Ways To Tell ?*. (Online) Available. http://www.nsd.org.library/Jsd/brandt_241.html.
- Burchfield, R.. W . *The Oxford English Dictionary*. 2nd ed. Vol7. Oxford : Clarendon Press.
- Burstein L, Oakes, J & Guition, G . (1992). "Education Indicators," *Encyclopedia of Educational Research V2*. Cambridge, Massashusette : Blackwell Publishers, Ltd.
- Butcher, G..... et al. (2001). *The School as Learning Organization*. (online) : Available. http://www.netsquirrel.com/pepperdine/edc634/km/school_as_lo.html.
- Crawford. (2003). *Exploring the Relationship Between Knowledge Management and Transformational Leadership*.(online). Available : <http://www.aces.uiuc.edu/Ale/2003/crawford.pdf>.
- Daft, Richard L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Orlando. FL : Dryden.
- Davies, P. (1972). *The American Heritage Dictionary of the English Language*. New York : American Heritage Publishing.
- Desimone, R.L, Werner J.M. & Harris D"M" (2000). *Human Resource Development*. 3rd ed. Orlando. Harcourt. Inc.
- Devos, G. Broeck,V.H. & Vanderheyden ,K. (1998,December). "The Concept and Practice of School-Based Management Contest : Integrerrration of Leadership Development and Organizational Learning," *Educational Administration Quarterly*. 34 (2) 700-717.
- Ellinger, D.A.,Yang, B. & Ellinger , E.A. (2000). *Is the Learning Organization for Real? Examining the Impacts of the Dimensions of the Learning Organization on Organizational Performance*. (online). Available : <http://www.edst.educ.ubc.ca/aerc/2000/ellingeretal1-final.pdf>.
- Garvin, D. (1993,July-August). " Building Learning Organizations." *Havard Business Review*.71(3), 78-91.

- Gephart, M.A & Marsick V.J. (1996,December). *Learning Organizations Come Alive* *Training & Development*, 50(12), 35-45.
- Gephart. M. A. , Marsick & Buren M. E. “ 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.
- Goh, Swee C. (1997,October). *Towards a Learning Organization: The Strategic Building Blocks*. (online). Available : <http://www.ifsam.org/1998/DATA/24.pdf>.
- Goh, S. C., & Richardson G. (1997,October). “Benchmarking the Learning Capability of Organization “ in *European Management Journal*. 24(3): 575-588.
- Gordon, Judith R. (1999). *Organizational Behavior : A Diagnosis Approach* : 6th ed. Upper Saddle River. NJ : Prentice Hall International.
- Granke , E. (2003). *Characteristics of Successful Schools*. (online) Available : <http://www.dpi.state.wi.us/dpi/disea/sit/cssovrw1.html>.
- Hart ; C. (2000). *Characteristics of Effective Indicators*. (online). Available : <http://www.sustainablemeasures.com/Indicators/Characteristics.html>.
- Hendricks, A.J. (1996,March). Education Indicator Systems : A Model for High School in Pennsylvania. *Dissertation Abstracts International*. 57(3) : 50A
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration Theory Research Practice*. 6th ed. New York : McGraw Hill.
- Johns, Gray. (1996). *Organization Behavior : Understanding and Managing life at Work*. 4th ed. New York : Harper Collin College.
- Johnston, C. (1998). *Leadership and The Learning Organization in Self Managing Schools*, Victoria : University of Melbourne .
- Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1989). *LISREL 7 : User's Reference Guide*. Chicago : Scientific Software.
- Karsten , S., Vocken, E. & Voorthuis M. (2000,July - September) “Dutch Primary School and The Concept of the Learning Organization.” In *The Learning Organization*. 7(3):145-155.
- Keatings,D.P. (1998). “Human Development in Learning Society” in *International Handbook of Educational Change*.Dordrecht : Kluwer Academic.
- Kerka,S.(1995). *The Learning Organization*.(online).Available:<http://www.ericcave.org/docs/mr00004.html>.

- Kontoghiorghes, Awbrey & Feurig. (2002). *Examining the Relationship between Learning Organization Dimension and Change Adaptation, Innovation as well as Organizational Performance*. (online). Available : http://www.alba.edu.gr/okl/2000/Proceeding/pdf_files/Id155.pdf.
- Leithwood, K., Leonard L. & Sharratt, L. (1998). Conditions Fostering Organizational Learning in Schools. *Educational Administration Quarterly*. 34(2), 243-276.
- Long, J.S. (1983). *Confirmatory Factor Analysis*. Beverly Hills : Sage Publication.
- Longworth, N. & Davies K. (1999). *Lifelong Learning : New Vision, New Implications, New Roles for People, Organizations Nations, and Communities In The 21st Century*. London : Kogan Page.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. Boston : Irwin / McGraw Hill.
- Marquardt, Michael J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York : McGraw – Hill.
- Marquardt, Michael & Reynold Angus. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : Irwin.
- Moilanen, R. (2001, January - March). “ Diagnostic Tools for Learning Organizations.” *The Learning Organization*. 8 (1). 6-20.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (1998). *Organization Behavior : Managing People and Organizations*. 5th ed. Boston : Ittoughton Muffin.
- Morhrman, S. & Mohrman, Jr. A. (1995). :Organizational Change and Learning. “ in Galbraith and lawler (eds). *Organizing for the Future : The New Logic for Managing Complex Organization*. pp87-109 .
- Newman, B. & Conrad, W.K. (1999) *A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practice, and Technologies*. (online). Available: <http://www.km-forum.org/KM-Characterization-Framework.pdf>.
- Nickols. (2000). *Strategy Definitions and Meaning*. (online). Available : <http://www.home.att.net/~nickols/strategy-definition.htm>.
- O'Brien, Michael J. (1994). *Learning Organization Practices Profile*. San Francisco : Pfeiffer.
- Osborne, Doreen R. (1998). *The Learning Organization and Leadership for the College System*. . (online). Available: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/MQ25874> Memorial Uniiiversity of Newfoundland. Mai36/04.

- Pedler, M. Borgone, J. & Boydell, T. (1997). *The Learning Company*. 2nd ed.
London : McGraw-Hill.
- Perskins., D. (2000) *The Smart School*. (online) Available : <http://www.pz.harvard.edu/Research/SmartSch.htm>.
- Petrides, L.A. & Guiney, Z.S. (2002, December). Knowledge Management for School Leaders : An Ecological Framework for Thinking School. . (online). Available : http://www.ishme.org/Thinking_School.pdf.
- Popper, M. & Lipshitz. (2000, July - September). "Installing Mechanisms and Instilling Values : the Role of Leaders in Organizational Learning," *The Learning Organization*. 7(3) : 135-144.
- Rawley, J. (1999, August). "What is Knowledge Management?" in *Library Management*. 20(8) : 416-419.
- Seng, C.V, Zannes, E, & Pace, R.W. (2002, October-december). "The Contributions of Knowledge Management to Workplace Learning." In *Journal of Workplace Learning*. 14(4) : 138-147.
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Boubleday/Currency.
- Senge, Peter M. et al. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook*. New York : Doubleday.
- _____. (2000). *School That Learn. I*. New York : Doubleday.
- Sillins, Halia ; Zarins, Silja & Mulford, Bill. (2002, January). "What Characteristics and Processes define a School as a learning Organization? Is This a Useful Concept to Apply to School?" in *International Education Journal*. 3(1):24 -32.
- Skyrme, D. (1995 October). *Management Insight No. 3. The Learning Organization*. (online). Available : <http://www.skyrme.com/insights/3lrmorg.htm>.
- Stevens, James. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. 3rd ed.
New Jersey : Lawrence Erlbaum Associate Publishers.
- Strain ; M. (2000, July – September) "School in a Learning Society New Purpose and Modalities of Learning in Late Modern Society ," in *Educational Management & Administration* 28 (3) 281 – 298.

- Suwannachin, Chattip. (2003, Mar). *Planning for Learning Organization in a Private Vocational School in Thailand* . Disseration Ph.D. (Educational Administration). (online).Avilable:<http://www.lib.com/disertations/fullcit/3064541>.Illinois State University DAI –A 63/09.
- The New International Webster's Comprehensive Dictionary of the English Language (1989) . Encyclopedia Edition. Florida : Trident Promotional.
- Trans , V. (1998, April - June). " The Role of the Emotional Climate in Learning Organization, " *The learning organization*. 5(2) 99 – 103.
- Wallace, C. R. ; Engel, d. e. & Mooney, J. E. (1997). *The learning School*. Thousand Oak, California : Corwin Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนั่น สิทธิวัง
รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เหม ทองชัย
ภาควิชาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. อาจารย์ ดร. จิต นวนแก้ว
อาจารย์ 2 โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. นายสมบูรณ์ สว่างวรชาติ
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
5. นายทวีป ปรีชา
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 1
6. นายมนตรี พรหมมา
ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองฉนวนวิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามการพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา

☐ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 2) ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 3) ครูอาจารย์

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ แต่ละตัวมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ที่
จะนำมาชี้วัด ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้
และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม ให้ตรงกับตัวเลขที่ต้องการซึ่งมี
ความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสม
มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสม

ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสม

น้อยที่สุด

1. องค์ประกอบหลักด้านองค์การ

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 โครงสร้างขององค์การ	1. มีลักษณะเป็นแนวราบ					
	2. มีช่วงชั้นการบังคับบัญชาน้อย					
	3. มีการติดต่อสัมพันธ์กันภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาอย่างสะดวก					
	4. โครงสร้างของสถานศึกษาต้องกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย					
1.2 วิสัยทัศน์องค์การ	1. วิสัยทัศน์ขององค์การต้องเกิดจากบุคลากร ผู้นำของสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดขึ้นมา					
	2. วิสัยทัศน์ต้องมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น					
	3. วิสัยทัศน์ต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นอันดับแรก					
	4. วิสัยทัศน์มีขอบเขตชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้					
	5. วิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกในสถานศึกษาที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น					

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3 วัฒนธรรมองค์กร	1.สถานศึกษามีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ใ้วางใจยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
	2.สถานศึกษามีค่านิยม ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม					
	3. สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่ม กล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ และกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง					
	4. สถานศึกษาสร้างจุดมุ่งหมาย ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้					
	5. เน้นการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
1.2 กลยุทธ์องค์กร	1. สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกส่วน และทุกระบบย่อยของสถานศึกษา					
	2. ให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
	3. มีการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้					
	4. จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงานในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
	5. สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสถานที่ที่เอื้อสำหรับการเรียนรู้					
	6. ใช้การเรียนรู้ของบุคคลทีมงานในการสร้างความสำเร็จกับสถานศึกษา					

2. องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ

องค์ประกอบ ย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 แบบ ภาวะผู้นำ	1. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงาน					
	2. ผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง					
	3. ผู้นำมีความเป็นมิตรกับผู้ตามใช้วิธีแบบไม่เป็นทางการกับผู้ตาม					
	4. ผู้นำเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ความยุติธรรม					
	5. ผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน					
	6. ผู้นำมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
	7. ผู้นำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และ เปิดใจกว้าง					
	8. ผู้นำแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
	9. ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นกระตือรือร้น					
	10. ผู้นำตระหนักในศักดิ์ศรีของบุคคลและมีความรักดี					

3. องค์ประกอบหลักด้านการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 ระดับการเรียนรู้	1. การเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 5 ระดับ คือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล 2) การเรียนรู้ระดับทีม 3) การเรียนรู้ระดับกลุ่มงาน 4) การเรียนรู้ระดับองค์การ 5) การเรียนรู้ระหว่างองค์การ					
	2. การเรียนรู้ในแต่ละระดับต้องอาศัยการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้					
	3. สถานศึกษามีการเรียนรู้โดยการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล การเรียนทีมงาน การเรียนรู้ในระดับกลุ่มงาน เข้าด้วยกัน					
3.2 รูปแบบการเรียนรู้	1. รูปแบบการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 4 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ 2) การเรียนรู้ขนาดตจากการคาดการณ์ 3) การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ					
	2. บุคลากรและองค์การใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของบุคคลและองค์การเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง					

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3. บุคลากรและสถานศึกษาใช้การคาดการณ์อนาคตเป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะวางแผนอนาคตของสถานศึกษา 4.บุคลากรและสถานศึกษาแสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา 5.สถานศึกษาใช้การปฏิบัติงานเป็นวิธีการเรียนรู้					
3.3 วินัยในการเรียนรู้	1. วินัยในสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 รูปแบบ คือ 1) การคิดเชิงระบบ 2) การพัฒนาแบบแผนความคิด 3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5) ความรอบรู้ส่วนตน					
	2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ					
	3. สถานศึกษามีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
	4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม					

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา					
	6. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของตนเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของตนเอง และของสถานศึกษา					

4. องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 การแสวงหาความรู้	1. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา					
	2. มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษา					
	3. ใช้วิธีการแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย					
4.2 การสร้างความรู้	1.สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง					
	2.สถานศึกษามีการรวบรวมและพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง					
	3. บุคลากรและสถานศึกษาสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย					

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.4 การถ่ายโอนและใช้ประโยชน์	1. บุคลากรและทีมงานในองค์กรมีการถ่ายโอนความรู้ที่ได้ มาซึ่งกันและกัน					
	2. บุคลากรและทีมงานในองค์กรนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
	3. มีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้					
4.5 การจัดเก็บความรู้	1. มีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบ สามารถค้นหาได้ง่าย					
	2. สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา					
	3. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้					
	4. ความรู้ที่จัดเก็บได้รับการปรับปรุงและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง					

5. องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1. บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
	2. สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการ จัดหา เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
	3. สถานศึกษามีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ					
	4. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
	5. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ใน การการบริหารองค์การ					

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตาราง 40 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ด้านองค์การ	โครงสร้างขององค์การ	1	.83
		2	.83
		3	.83
	วิสัยทัศน์องค์การ	1	1
		2	1
		3	1
		4	.83
		5	1
	วัฒนธรรมองค์การ	1	1
		2	1
		3	.67
		4	.83
		5	1
	กลยุทธ์องค์การ	1	.67
		2	.83
		3	.83
		4	.83
		5	1
ด้านภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	6	1
		1	.83
		2	.83
		4	.83
		5	1
		6	.67
		7	.83
		8	.83
		9	1
		10	1

ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
การเรียนรู้	ระดับการเรียนรู้	1	1
		2	1
		3	.83
	ประเภทการเรียนรู้	1	1
		2	1
		3	1
		4	.83
		5	.67
	วินัยในการเรียนรู้	1	1
		2	1
		3	1
		4	.83
		5	.83
		6	.83
ด้านการจัดการความรู้	การแสวงหาความรู้	1	.67
		2	1
		3	1
	การสร้างความรู้	1	.83
		2	1
		3	1
	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	1	.83
		2	1
		3	1
	การจัดเก็บความรู้	1	.83
		2	.83
		3	1
		4	1

ตาราง 40 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ด้านเทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1	.67
		2	.83
		3	.83
		4	1
		5	.83

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	t
องค์การ	โครงสร้างขององค์การ	1	6.289***
		2	5.832***
		3	4.453***
		4	5.274***
	วิสัยทัศน์องค์การ	1	6.254***
		2	5.374***
		3	5.193***
		4	6.742***
		5	5.775***
	วัฒนธรรมองค์การ	1	6.874***
		2	5.543***
		3	5.287***
		4	6.131***
		5	6.254***
	กลยุทธ์องค์การ	1	7.297***
		2	6.483***
		3	7.212***
		4	6.542***
		5	6.228***
		6	5.211***
ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	1	5.271***
		2	5.823***
		3	6.133***
		4	5.244***
		5	6.279***
		6	6.432***
		7	6.115***
		8	6.224***
		9	7.156***
		10	6.247***

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	t
การเรียนรู้	ระดับการเรียนรู้	1	6.122***
		2	10.153***
		3	9.873***
	รูปแบบการเรียนรู้	1	7.657***
		2	6.244***
		3	7.625***
		4	9.185***
		5	7.367***
	วินัยในการเรียนรู้	1	7.621***
		2	6.925***
		3	7.344***
		4	7.266**
		5	6.395**
		6	7.215***
การจัดการความรู้	การแสวงหาความรู้	1	8.108***
		2	10.029***
		3	7.521***
	การสร้างความรู้	1	6.568***
		2	6.233***
		3	7.931***
	การถ่ายโอนและใช้ความรู้	1	10.211***
		2	6.035***
		3	9.728***
	การจัดเก็บความรู้	1	5.198***
		2	4.732***
		3	4.843***
		4	5.574***
เทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1	7.877***
		2	6.536***
		3	5.352***
		4	7.248***
		5	8.592***

ตาราง 41 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	t
เทคโนโลยี	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1	7.877***
		2	6.536***
		3	5.352***
		4	7.248***
		5	8.592***

*** p < .001

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์
 วัน เดือน ปี เกิด 3 เมษายน 2503
 สถานที่เกิด 17 หมู่ที่ 7 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัด
 นครศรีธรรมราช
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 47/6 หมู่ที่ 3 ตำบลนาแหร อำเภอнопิตำ
 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 ตำแหน่งหน้าที่การงาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ 7
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนคงคาประชารักษ์ อำเภอнопิตำ
 จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2519 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ
 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 พ.ศ. 2521 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา
 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 พ.ศ. 2523 ปกศ.สูง (ภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 พ.ศ. 2525 กศ.บ.(ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 จังหวัดสงขลา
 พ.ศ. 2541 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
 พ.ศ. 2547 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ