



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

URL : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive>

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY, Volume 9 No. 2 July – December 2015

การพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

A DEVELOPMENT OF LEARNING ORGANIZATION MODEL

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล

Wattanasin Busdee, Surachai Sikkhabandit, Pattama Roopsowankun

สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Educational Administration North Bangkok University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 19 จำนวน 325 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (coefficient of variance : CV) เพื่อทราบลักษณะการแจกแจง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โปรแกรมทางสถิติ SPSS, Extraction Factor Analysis : Factor Extraction และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านการจัดการความรู้ 2) องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคคลกร และด้านผู้นำ โดยองค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร ความตั้งใจและทุ่มเทของบุคลากร แรงจูงใจและเจตคติในการทำงานของบุคลากร และ การทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ผู้นำที่ทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง และ ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน 3) รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สีขาวบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

เรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักด้านองค์กร บุคคล และ ผู้นำ และ 8 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลัก 1) ด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์องค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือ ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร ทักษะการทำงานร่วมกัน แรงจูงใจและเจตคติ 3) องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยคือ ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน

คำสำคัญ: รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the conditions of school's Learning Organization under The office of Education service area 19 2) the components the model of Learning Organization affecting the current status 3) develop the model of Learning Organization. The samples used in this research were School directors and teachers of schools under the office of Education service area 19, with the total number of 325. The instruments used were in-depth interview, focus group and questionnaires with regarding components of Learning Organization model. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, coefficient of variance, extraction factor analysis. The finding revealed that 1) the conditions of school's Learning Organization as a whole were at the good level, ranking from the highest mean as followed learning aspect, technology aspect, personnel aspect, organization aspect and knowledge management aspect. 2) the components the model of Learning Organization affecting the current status, which were consisted of three majors components 1) organization aspect with 4 minor components which were management, vision strategy, organization culture and technology information system 2) personnel aspect with four minor components which were job performance, personnel knowledge skill, personnel's attitudes and team work skills and 3) leadership aspect with three minor components which were stimulant- like leader, transformational leadership and colleague -like leadership 3) develop the model of Learning Organization of schools under the office of Education service area 19 acquired by exploratory factor analysis : factor extraction, varimax with Kaiser normalization consisted of organization aspect, personnel aspect and leadership aspect were well fitted with the empirical knowledge data considering the model of learning organization with the three major components 8 minor components which were 1) organization aspect with 3 minor components which were management, vision strategy and organization culture technology information system 2) personnel aspect with three minor components which were job performance personnel knowledge skill, team work skills and personnel's attitudes 3) leadership aspect with two minor components which were stimulant transformational leadership and colleague -like leadership.

Keyword : Learning Organization Model

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ด้านสังคม และด้านการศึกษาของ ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากอิทธิพลของความเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งนำไปสู่โลกยุคไร้พรมแดน มีการแข่งขันในทุกๆด้าน การที่จะทำ ให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง อยู่ เสมอและผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดีในการนำหน่วยงานให้ ประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จก่อให้เกิดความ มั่นคงและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ชนินฐา โพธิสินธุ์. 2550 : 1)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ได้รับความสนใจ เป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) จึงมีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและวิธีการ ทำงานของคนและองค์กรในสังคมใหม่ให้เป็นสังคม ฐานความรู้ ประชาชนมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีการถ่ายทอด เชื่อมโยง ความรู้ ความสามารถ ของคนสู่สังคมให้กว้างขวาง รวดเร็ว ซึ่งในปัจจุบันองค์กร ต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงพยายามให้องค์กรของตน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็น ส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่บุคลากรใน องค์กรทุกระดับมีการสร้างผลงาน และขยายขอบเขต ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับ ผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทาง ความคิดได้อย่างอิสระ (Kaiser. 2000)

การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อคนทุกคน อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับกลุ่มต่างๆ ซึ่ง สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตาม หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ซึ่งให้มี

การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของ ไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลาย ในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติ มาตรา 39 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”สถานศึกษา หรือโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับ ชั้นพื้นฐานไม่ว่าในสังกัดใดเป็นองค์การทางการศึกษา ระดับล่างแต่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มากที่สุดเนื่องมาจากเป็นหน่วยงานที่กระจายตัวไปสู่ทุก ท้องถิ่นและมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเด็กและ เยาวชนให้มีทักษะชีวิตตามเจตนารมณ์แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งในการ ดำเนินงานของโรงเรียนนั้น ข้าราชการครูและผู้บริหาร วิทยาลัย นับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการครู เพราะมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลเหล่านี้ต้องพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและ ก้าวหน้าของโลกหากข้าราชการครูไม่พัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับความก้าวหน้าอื่น ๆ ในระบบการศึกษาแล้ว อาจทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายที่ต้องการได้และมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในการพัฒนาดังกล่าว นอกจากตัวของ ข้าราชการครูแล้ว ผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่นผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ต้อง ร่วมมือกันในการพัฒนา (เลขาธิการสภาการศึกษา. 2533 : 11-32)

ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ นั้นผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูจึงเป็นผู้มี ส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์การนำทาง และทำให้กระบวนการความร่วมมืออย่างขึ้น บทบาทของ ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบ ความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน ดังที่เชิงกี (นิตยา นามโสม. 2556 : 3

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

อ้างอิงมาจาก Senge. 1990) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลต่อโรงเรียน

จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตพื้นที่ 19 จำนวน 52 แห่ง การแข่งขันทางการศึกษาของการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่มีอยู่มากมายทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน การพัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 - 2559) และผลกระทบด้านอื่น ๆ ทำให้พบปัญหาในโรงเรียนต่างๆหลายด้านคือ ปัญหาด้านการปรับโครงสร้างการบริหาร ได้แก่โครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสม วัฒนธรรม การเรียนรู้ ขององค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ คุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันพบว่าโรงเรียนมีปัญหาการบริหารหลายประการเช่น นักเรียนอ่านหนังสือไม่ออก นักเรียนไม่รักการอ่าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำ ครูเน้นทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การกระจายอำนาจการบริหารไม่เต็มที่มีความสับสนในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการต้องประกาศใช้นโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2(พ.ศ. 2552-2561) ซึ่งเน้นวิสัยทัศน์ “ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ซึ่งมีกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษา 4 ใหม่ คือ พัฒนาคูณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้

ยุคใหม่และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการยุคใหม่ (สุทธิศรี วงษ์สมาน. 2553 : 25 - 27)

จากการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ตั้งอยู่ตามอำเภอต่างๆในเขตจังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าแต่ละแห่งมีประวัติความเป็นมา เอกลักษณ์และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันซึ่งในยุคสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน ทุกแห่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพธรรมชาติองค์กร โดยต้องพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อย จุดแข็ง จุดอ่อน ทิศทางที่ต้องการขององค์กร ประกอบกับการพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษามีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเป็นไปตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางทางหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถสนองตอบความต้องการของชุมชน สังคม นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความบริบทและความต้องการของชุมชน สังคมซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพและความเข้มแข็งขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายดังนี้
1. เพื่อศึกษาสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 3. เพื่อพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางทางหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล ให้เป็นบุคคลแห่งการ

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สิทธิบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

เรียนรู้ สามารถสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม ตลอดจนสามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. ทำให้ทราบองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบัน เนื่องจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวให้อยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อนำสู่ความมีคุณภาพและความเข้มแข็งขององค์กรต่อไป

3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และให้สอดคล้องกับความบริบทและความต้องการของชุมชนสังคมต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และตัวแปร ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หรือรองผู้บริหารโรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 52 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จากผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน จำนวน 52 แห่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการยืนยันรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 325 คน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 การเตรียมโครงสร้างในการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา รวบรวมข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัย บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร รายงาน ผลการวิจัย เว็บไซต์และเอกสารทางการวิจัยอื่นๆ

2. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ที่เกี่ยวข้อง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 52 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 52 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ มาพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดของบุคลากร

2. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการตรวจสอบจากอาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของเครื่องมือ โดยการหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

3. นำเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วนำมาทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (Tryout) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของ

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สิทธิขันธ์, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

แบบสอบถาม (Reliability) หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's coefficient alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 35) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นในชุดคำถามโดยรวม ไม่น้อยกว่า 0.81 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในที่นี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.974

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ใช้บุคลากรที่เป็นข้าราชการในโรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 325 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 52 แห่ง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามได้ส่งกลับไปพร้อมด้วยผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.46

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และ Exploratory Factor Analysis.

4. การตรวจสอบและยืนยันและสรุปผลรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และการตรวจสอบรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 คน และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จำนวน 5 คน รวม 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 วิเคราะห์ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variance): VC เพื่อทราบลักษณะการแจกแจง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตพื้นที่ 19 นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และ Factor Analysis (Extraction Factor Analysis : Factor Extraction) เพื่อหาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสภาพภาพของโรงเรียน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และการตรวจสอบรูปแบบจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน รวม 10 ท่าน

ผลการวิจัย

1) ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านการจัดการความรู้

2) องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์กร บุคลากร และ ผู้นำ โดยองค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร 2) ความตั้งใจและทุ่มเทของบุคลากร 3) แรงจูงใจและเจตคติในการทำงานของบุคลากร 4) การทำงานร่วมกันเป็นทีม และองค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้นำที่ทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 2) ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน

3) รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบหลักด้านองค์กร บุคคล และ ผู้นำ และ 8 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม 2. องค์ประกอบหลักด้านบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 2) ทักษะการทำงานร่วมกัน 3) แรงจูงใจและ เจตคติ 3. องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 2) ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน

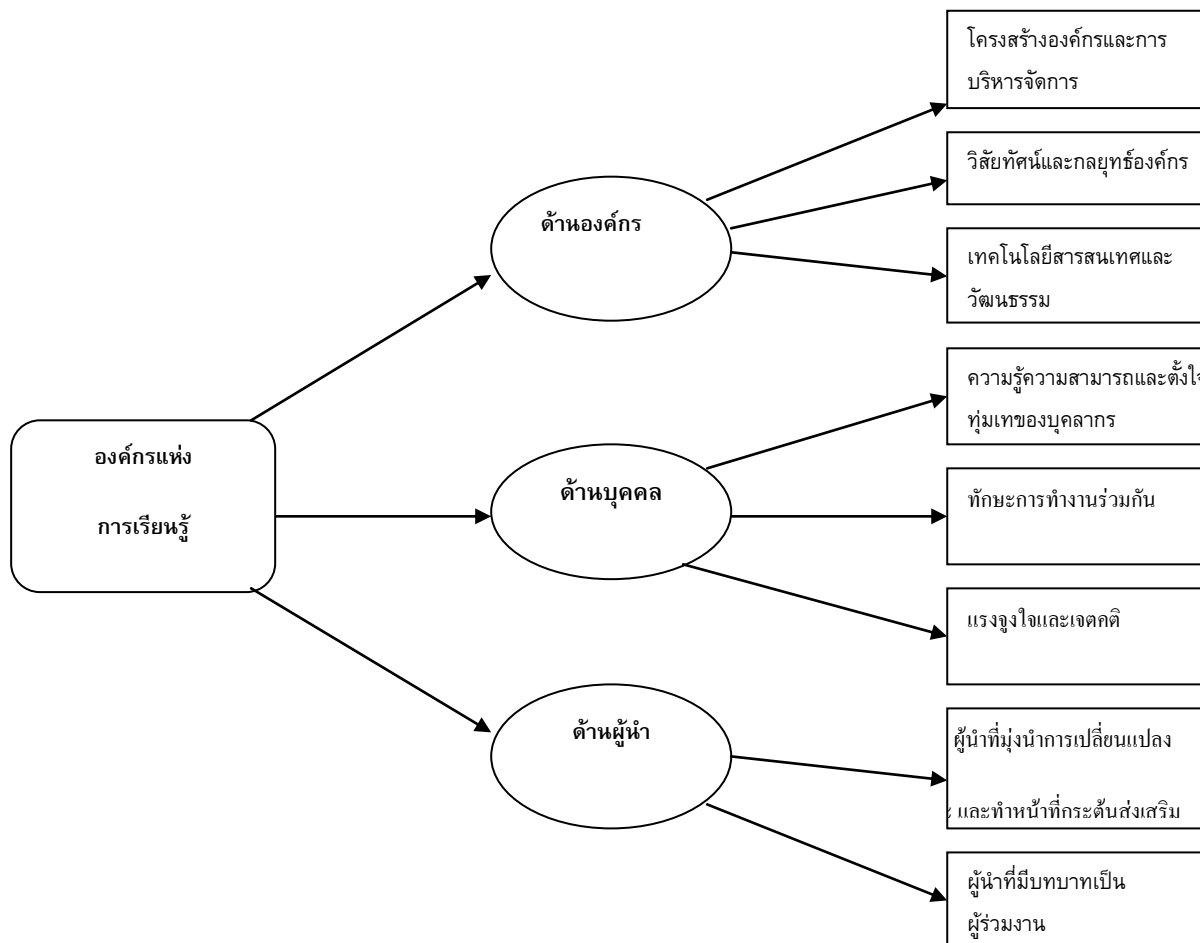
อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กรของของโรงเรียน ดังนี้

1. สภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 325 คน เพื่อทราบถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตพื้นที่ 19 ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี พบว่าบุคลากรโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตพื้นที่ 19 ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของมาร์ควอดท์ (Marquard. 1996) ที่กล่าวว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ในองค์กร 2) องค์ประกอบด้านองค์กร 3) องค์ประกอบหลักด้านเสริมสร้างการมอบอำนาจบุคคล 4) องค์ประกอบหลักด้านการจัดการความรู้ และ 5) องค์ประกอบหลักด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเก็พฮาร์ท มาร์สิค และบิวเรน (Gepart, Marsick, & Buren. 1997) ที่ว่าโครงสร้างองค์กรวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กร และการใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และนอกจากนี้ ผลการวิจัยของรีซ (Reece. 2004) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยในออสเตรเลีย ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม องค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล บทบาทในสังคม การเข้าถึงข้อมูลความรู้ แหล่งความรู้ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงได้ทั่วโลก เช่นเดียวกับการวิจัยของ พูมอนท์ (Poomontre. 2005) ที่พบว่า ผลกระทบของมิติด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ระดับการเรียนรู้สัมพันธภาพในองค์กร วิธีการเข้าถึงความรู้ระบบการคิด การสร้างความรู้ ระบบรองรับการเรียนรู้ และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกร นิลพยัคฆ์ (2556 : 16) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อตัวแปร 3

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สิทธิบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

ตัวแปรคือ ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบที่ 1 รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพ

2. องค์ประกอบของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ องค์ประกอบหลัก คือด้านองค์กร บุคลากร และผู้นำ ด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม 2) โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร 3)วิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ 2. องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 1) ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร 2) ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 3) แรงจูงใจและเจตคติ 3. องค์ประกอบด้านผู้นำ

ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 1) ผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 2) ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งกี (Senge. 1990) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ สอนให้เรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาเข้าสู่แนวการแก้ปัญหาใหม่ โดยอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน เทคนิคการเรียนรู้ การปฏิบัติ การวิจัยค้นคว้า การปฏิบัติผลจากการเรียนรู้ (Action reflection learning) เป็นขั้นตอนที่ทำให้คนได้เรียนรู้จากการทำงาน จากการแก้ปัญหาในงาน

พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น ๆ วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทีมจะประกอบด้วยสมาชิกที่หลากหลายทุกระดับ ทุกหน้าที่การงานเป็นที่รวมของคน ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่แตกต่างหลากหลาย รวมถึงเป็นที่รวมของบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และหน้าที่การงานต่าง ๆ ทั้งสายหลัก การพัฒนาองค์กร ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพ็ดเลอร์ และคณะ (Pedler and Others. 1991) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรแห่งยุคสมัยใหม่ เป็นยุคสมัยที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด องค์กรต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรทุกคน เป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

3. รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. องค์กรประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม 2. องค์กรประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ความรู้ความสามารถและตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร 2) ทักษะการทำงานร่วมกัน 3) แรงจูงใจและเจตคติ 3. องค์กรประกอบด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม 2) ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน แสดงว่ารูปแบบที่ค้นพบตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt. 1996) ดาฟท์ (Daft. 1999) และแนวคิดของ

ไมเคิล เจ มาร์ควาร์ดท์ (Michael J. Marquardt) ที่กล่าวไว้ว่าในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในองค์กร เช่น ห้องประชุม ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ ทีมฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ ซีอัสตย์ (2549) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร โดยมีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย คือ การมีส่วนร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การทำงานเป็นทีมและนวัตกรรมในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้คิดค้น พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี ส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิทักษ์ ไปเร็ว (2550 : 12) กล่าวไว้ว่าความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาไปสู่องค์กรนวัตกรรม และแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มาสันทนาการ และมีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้ผู้บริหารควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความพร้อม กิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านองค์กร ด้านบุคลากร และด้านผู้นำ ผู้บริหารควรมีการหาความรู้ การสร้างความรู้ที่เป็นผลประโยชน์ของตัวบุคคล และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเผยแพร่ความรู้ให้กับผู้อื่น กระตุ้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัฒนสิน บุสดี , สุรัชย์ สิทธิขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา โพธิสินธุ์. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนครเขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ (สาขาการบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนกร นิลพยัคฆ์ (2556). *การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านลักษณะงานขอแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทรัพยากรน้ำ*. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 14(1), 66-80.
- นิตยา นามโสม. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิทักษ์ ไปเร็ว. (2550). *บทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่นวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2553). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง* (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค
- วันทนีย์ ชื่อสัตย์. (2549). *แนวทางในการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทแอดวานส์อินโฟร์เซอรัว จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์
- โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุทธิศรี วงษ์สมาน, 2553 : 25-27). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ* (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Daft,R.L. (1999) *Leadership: Theory and Practice*. Forth Worth, TX : Dryen Press.
- Gepart, M., Marsick V., &Buren M. (1997). *Finding Common and Uncommon and Uncommon Ground among Learning Organization Model*. In proceeding of the Fourth Annual Conference of the Acadaemy of Human Resource Development (p.38) LA: Academy.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization : Mastering the 5 element for corporate Learning*. New York: McGraw -Hill.
- M.Pedler,J.Burgoynes and T. Boydeell (1991). *The learning Company: A strategy for Sustainable Development*, Mardenhead: McGa-Hill.
- Poomontre,J (2005). *The Impact of the Learning Organization Dimensions on the Performance Improvement: The Case Study of Assets Management Industry in Thailand*. Unpublished Doctoral's Thesis. The National Industry Development of Administration. Bangkok.
- Kaiser,S.M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring A Model of Organization Learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Krejcie RV, Morgan DW.(1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Journal of Education and Psychological Measurement; 30, pp. 607–610.
- Reece,P.D. (2004). *Universities as Learning Organizations: How can Australian Universities*

วัฒนสิน บุสดี , สุรชัย สิขาบัณฑิต, ปัทมา รูปสุวรรณกุล
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 (52-62)

become Learning Organization?. Unpublished
Doctoral's Dissertation, Murdoch University.

Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and
practice of learning organization*. London:
CenturyBusiness.