

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่
THE FACTORS AFFECTING THE BEING LEARNING ORGANIZATION
OF SECONDARY SCHOOLS IN KRABI PROVINCE UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TRANG KRABI



¹นริรัตน์ บุญเพชรแก้ว, ²ชูชาติ พ่วงสมจิตร และ ³จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์

¹Nareerat Boonpetchkaew, ²Choochart Phuangsomjit and ³Chulalak Sorapan

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย
Sukhothai Thammathirat University, Thailand

¹nareerat.b@obec.moe.go.th

Received: July 24, 2023; Revised: August 12, 2023; Accepted: August 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ และ 4) สร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 269 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .84 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1.1) การมีแบบแผนทางความคิด 1.2) ความสามารถในการคิดเชิงระบบ 1.3) ความสามารถในการเป็นบุคคล

¹ นักศึกษา, แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² รองศาสตราจารย์ ดร. แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ อาจารย์ ดร. แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ที่รอบรู้ 1.4) ความสามารถในการเรียนรู้ของทีม และ 1.5) ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 2.1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2.2) การตั้งใจ 2.3) โครงสร้างขององค์กร 2.4) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 2.5) เทคโนโลยี และ 2.6) วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร(X_2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์(X_4) และการตั้งใจ(X_6) ซึ่งสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ ร้อยละ 69.20 เขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = 0.074 (X_1 + 0.123* (X_2) + 0.100 (X_3) + 0.121* (X_4) + .035 (X_5) + 0.690* (X_6)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล องค์กรแห่งการเรียนรู้ มัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the being learning organization of secondary schools in Krabi province; (2) to study the factors related to the being learning organization of secondary schools in Krabi province; (3) to study the relationship between the being learning organization and the factors related to the being learning organization of secondary schools in Krabi province; and (4) to create a predicting equation for the factors affecting the being learning organization of secondary schools in Krabi province.

The research sample consisted of 269 teachers in secondary schools in Krabi province under the Secondary Educational Service Area Office Trang Krabi, obtained by systematic sampling. The employed research instruments was a 5-scale rating questionnaire, with the IOC indices of 0.60 – 1.00 and reliability coefficients of .84 and .92 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings showed that (1) the being learning organization of the schools was rated at the moderate level in every aspects; the specific aspects of being learning organization could be ranked based on their rating means as follows: (1.1) the having patterns of thought, (1.2) the ability to think systematically, (1.3) the ability to be a well-informed person, (1.4) the learning ability of the team, and (1.5) the ability to have co-vision; (2) all of the factors related to the being learning organization of the schools were rated at the moderate level; the specific factors could be ranked based on their

rating means as follows: (2.1) academic leadership, (2.2) motivation, (2.3) organizational structure, (2.4) vision, mission and strategy, (2.5) technology, and (2.6) organizational culture and climate; (3) the being learning organization of the schools had positive correlation at the moderate level with the factors related to the being learning organization of the schools; and (4) there were three factors that affected the being learning organization of the schools at the .05 level of statistical significance, i.e. the organizational culture and climate (X_2), the vision, mission and strategy (X_4), and the motivation (X_6); they could be combined to predict the being learning organization of the schools by 69.20 percent; and the predicting equation in the form of standardized score was as shown below:

$$\hat{Z}_y = 0.074 (X_1) + 0.123^* (X_2) + 0.100 (X_3) + 0.121^* (X_4) + 0.035 (X_5) + 0.690^* (X_6)$$

Keywords: Affecting factor, Learning organization, Secondary education

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การต่างๆ เกิดความตระหนักในการที่จะพยายามปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในภาวะการเปลี่ยนแปลงนี้ ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์และความเจริญทางเทคโนโลยี ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้หน่วยงานและองค์การต่างๆ แม้แต่หน่วยงานทางการศึกษา จำเป็นต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดและมีโอกาสประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่ง และในปัจจุบันสังคมได้ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างเต็มตัวใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการพัฒนาและการแข่งขันของบุคลากรและองค์การ (Marquardt, 2002 อ้างถึงใน เข้มทอง ศิริแสงเลิศ, 2561, น. 6) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงถือว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่น่าสนใจน่าศึกษาค้นคว้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ความจำเป็นที่จะต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” นอกจากนี้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ซึ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 42 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สี่ (พ.ศ.2559 – 2563) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ จำนวน 17 โรงเรียน มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สี่ (พ.ศ.2559-2563) จำแนกตามมาตรฐานและระดับคุณภาพ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ผลการประเมินระดับคุณภาพดีเยี่ยม เพียง 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.88 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ระดับคุณภาพดีเยี่ยม เพียง 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 11.76 และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการประเมินระดับคุณภาพดีเยี่ยม เพียง 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 5.88 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่, 2563)

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์สถานภาพขององค์การเพื่อกำหนด ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า 1. ผู้ปกครองและชุมชนบางส่วนขาดความเชื่อมั่นในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนใกล้บ้าน ส่งผลให้นักเรียนกระจุกตัวในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนเอกชน 2. นโยบายทางด้านการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยส่งผลให้การดำเนินงานใน การพัฒนาการจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง 3. โครงสร้างการบริหารจัดการขาดความชัดเจนทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ 4.การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดเกณฑ์ทั้งในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโปรแกรมเก็บข้อมูลซ้ำซ้อนมากเกินไปจนครูปฏิบัติงานสอนไม่เต็มที่ 5.ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารหรือนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 6. ภาระงานที่สั่งการมาจากหน่วยงานต้นสังกัดขาดความชัดเจนหรือซ้ำซ้อนกับกลุ่มงานอื่นทำให้เกิดการเกี่ยงงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 7. การดำเนินงานโครงการกิจกรรมบางส่วนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 8. การพัฒนาฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการส่งผลให้ การพัฒนาบุคลากรไม่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ 9. การบูรณาการข้อมูลระหว่างกลุ่มยังไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษามีภาระงานเพิ่มขึ้น 10. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่ได้รับ การพัฒนาอย่างทั่วถึงและเต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเนื่องจากครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก 11. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครูไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 12. บุคลากรในกลุ่มงานเดียวกันไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เนื่องจากขาดการเรียนรู้หรือคู่มือในการปฏิบัติงานในกลุ่มและขาดความร่วมมือในการดำเนินการในภาพรวม ขององค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่, 2560)

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้รับรู้ว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

มัธยมในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ซึ่งจะนำไปสู่องค์ความรู้เชิงประจักษ์ก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนมัธยมในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ และผู้บริหารใน การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย ทิศทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรให้ มีความพร้อมในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันนำสถานศึกษาไปสู่การยอมรับขององค์กรอื่น ๆ และยังทำให้บุคลากรสามารถปรับตัว พัฒนาตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาเกิดความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษาอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่
4. เพื่อสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ จำนวน 894 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน และสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อยได้แก่ การมีแบบแผนทางความคิด ความสามารถในการคิดเชิงระบบ ความสามารถในการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ของทีม และความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อยได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจูงใจ โครงสร้างขององค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.583$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง คือ ด้านการจูงใจ ($r = 0.799$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ ($r = 0.583$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ($r = 0.417$) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ($r = 0.322$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ($r = 0.297$) และภาวะผู้นำทางวิชาการ ($r = 0.188$)

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.692 สามารถอธิบายการผันแปรของ ตัวแปรตามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ ได้ร้อยละ 69.20 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.05$ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ 2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และ 3) การจูงใจ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ จังหวัดกระบี่ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

อภิปรายผล

1. ระดับของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษานั้นต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นการให้ความสำคัญเฉพาะบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นอาจจะส่งผลให้เกิดการแบ่งปันกันน้อย รวมไปถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข่าวสารในการพัฒนาองค์การต้องอาศัยบุคคลทีมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องนำองค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนกันมาเรียนรู้ร่วมกันโดยไม่ปิดบังกัน โดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ต้นประยูร (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง มิติของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 มิติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน โดยเป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์การ และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ต้องอาศัยค่านิยมขององค์การมาเป็น ตัวขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ที่ตรงกันจะต้องมาจากการที่แต่ละคนฟังซึ่งกันและกันโดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่คิดและสิ่งที่ต้องการปฏิบัติและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์ขององค์การนี้เองจะเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง โดยทุกคนจะต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์แล้วนำไปสู่เป้าหมายแล้วร่วมกันโดยผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณีย์ เปรียญกุล (2556) ที่พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด มีระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของประกาย ศิริสำราญ (2562) ที่พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่นเดียวกัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง กระบี่ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป ซึ่งการปฏิรูปองค์การให้มีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด อัน

นำไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถอภิปรายใน แต่ละปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเพียงข้อเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้รับความรู้จากการอบรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และมีการนำผลการพัฒนาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เนื่องจาก ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร ผู้บริหารจึงควรมีทั้งความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการ และความรู้เกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง จึงจะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ชูลวีวรรณ (2559) ที่ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ที่พบว่า การนำองค์กรโดยต้องรู้และเข้าใจบริบทของสถานศึกษาที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.2 วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมี การแลกเปลี่ยนความรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีภาระงานมาก ทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน และงานตอบสนองนโยบาย ประกอบกับขอบข่ายเวลาที่มีจำกัด ทำให้วัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน เป็นการทำงานตามคำสั่งปฏิบัติงาน และเพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จของตนเองเพียงเท่านั้น ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับวีรวัฒน์ ปันนิตมัย (2543) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ ควรมีบรรยากาศที่สนับสนุน เป็นบรรยากาศภายในองค์กรที่มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิก เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค นวัตกรรมและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นอิสระและต่อเนื่องเป็นองค์กรที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษ ขวาระนอง (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเขียนรายงานการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

2.3 โครงสร้างขององค์กร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการแบ่งปันความรู้ทั่ว ทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ที่พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้าง

การทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการแบ่งกลุ่มงานกันอย่างชัดเจน ไม่มีการทำงานข้ามสายงาน ข้ามทีมงาน ทำให้ขาดการแบ่งปันความรู้กันภายในโรงเรียน โรงเรียนจึงควรมีการสนับสนุนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) มองเห็นคุณค่าและวิสัยทัศน์ร่วม เกิดการเรียนรู้ร่วม จากนั้นนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือน แรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน โดยจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็นต่างๆ ซึ่งกันและกันโดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้ยืดหยุ่น ครูและบุคลากรสามารถทำงานแบบบูรณาการข้ามสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมคือ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม นอกจากนี้โครงสร้างองค์การจะมีลักษณะ แบบทีมงานข้ามหน้าที่ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อนขึ้นของทีมและเอาชนะการแตกแยกขององค์การ

2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนกำหนดกลยุทธ์อย่าง มีหลักการที่เหมาะสมในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาไม่ใช้หลักการที่เหมาะสม คือ ขาดการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากรทั้งหมดในองค์การ ส่งผลให้ขาดการรับรู้ร่วมกัน ทำให้ภาพเป้าหมายขององค์การไม่ชัดเจน ยากต่อการดำเนินการ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โรงเรียนควรมีการปรับแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมทั้งในด้านการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และการนำวิสัยทัศน์มาเป็นตัวกำหนดแผนกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับทองเพียร เตยหอม (2562) ที่กล่าวว่า องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะประกอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทกำลังกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้เริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ชูลวีรณ (2559) ที่ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากลที่พบว่า ในการวางแผนกลยุทธ์ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์มาดำเนินการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไปสู่ความเป็นเลิศ

2.5 เทคโนโลยี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์การอย่างทั่วถึงเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ได้มีการวางกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการให้

มีประสิทธิภาพทุกระดับ แต่โรงเรียนยังขาดการให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี หรือโปรแกรมช่วยพัฒนางานต่างๆ ในองค์กรเพื่อปฏิบัติงาน แต่ไปมุ่งเน้น การใช้เทคโนโลยีในด้าน การจัดการเรียนการสอนเท่านั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการจัด การบริหารสถานศึกษาทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเศษ ชวระนอง (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วย ICT การพัฒนาเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดหาโปรแกรมช่วยพัฒนางาน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน และสอดคล้องกับ วีรวัฒน์ ปันนิตามัย (2543) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ องค์กรต้องมีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุน การปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติ งานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บประมวล ซึ่งจะช่วยให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น

2.6 การจูงใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชย เสนอความดีความชอบ และให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจูงใจในปัจจุบันนี้นั้นอาจจะยังขาด ความเท่าเทียมในการเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม ขาดขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังขาดการเสริมแรงจากผู้บริหาร ทำให้แรงจูงใจในการดำเนินงานมีน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองด้วยการจูงใจบุคลากรให้มีความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Kaiser (2000) ได้กล่าวว่า การจูงใจเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความกล้าและสนใจสมาชิก เพื่อไปสู่การเรียนรู้ และการพัฒนาในระดับบุคคลและระดับกลุ่มบุคคล ช่วยกันกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งผู้บริหารให้สมาชิกรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ ชวระนอง (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาองค์การ แห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงาน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ ในระดับปานกลาง ($r = 0.583$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการจูงใจ ($r = 0.799$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และการแสดงการกระทำออกมา ซึ่งปกติมนุษย์มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของบุคคลออกมาได้ คือ แรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (เนตรชนก นามเสนาะ, 2549, น.9) แรงจูงใจจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับทุก

องค์การที่ผู้บริหารต้องดำเนินการต่อบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วจะส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความสามารถออกเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (วิเชียร วิทยอุดม, 2549, น.170) สอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ จับจิตต์ (2562) ที่พบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง

4. จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีปัจจัยจำนวน 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตรัง กระบี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ 2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และ 3) การจูงใจ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน พิทักษ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) วัฒนธรรมองค์การ (X_2) บรรยากาศองค์การ (X_3) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริภรณ์ จำปาทอง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยีที่เอื้อการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2

เอกสารอ้างอิง

- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2561). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ใน ประมวลสาระชุดนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ* (หน่วยที่ 2, น.6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐาปณีย์ เปรียญกล. (2556). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองเพียร เตยหอม. (2562). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูตฯ*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประกาย ศิริสำราญ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- ปราณี ต้นประยูร. (2560). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(2), 35-44.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ธีระพลและไซเท็กซ์
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2543). *เชาวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิเศษ ขวระนอง. (2559). *รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภรณ์ จำปาทอง .(2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ. (2560). *การวิเคราะห์สถานภาพขององค์การเพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ. (2563). *การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สี่ (พ.ศ.2559-2563) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต่ง ระเบียบ*. สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สายฝน พิทักษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร*. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.
- อุดม ชูลวีวรรณ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Kaiser. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Marquardt. (2002). *Building the learning organization: mastering the 5 elements for corporate learning*. Palo Alto, C.A.: Davies-Black.
- Marquardt and Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.