

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาถเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานาถ



นางสาวกาญจนา ดาวเด่น

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Factors Affecting the Being of Learning Organization of Small-Sized Schools
under Trat Primary Educational Service Area Office**

Miss Kanchana Daoden



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

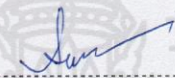
Sukhothai Thammathirat Open University


2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ชื่อและนามสกุล	นางสาวกาญจนา ดาวเด่น
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลิ จงเจริญ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผู้ศึกษา นางสาวกาญจนา ดาวเด่น รหัสนักศึกษ 2632301301

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สดสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 133 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การจูงใจ และเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 .83 .93 .97 และ .89 ตามลำดับ และเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนองค์การ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร พลวัตการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน เทคโนโลยีและสารสนเทศ และการจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 57

คำสำคัญ ปัจจัย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขนาดเล็ก ประถมศึกษา

Independent study title: Factors Affecting the Being of Learning Organization of Small-Sized Schools under Trat Primary Educational Service Area Office

Author: Miss Kanchana Daoden; **ID:** 2632301301;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Sopana Sudsomboon; Assistant Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the factors related to the being of learning organization of small-sized schools; (2) the level of the being of learning organization of small-sized schools; (3) the relationship between the related factors and the being of learning organization of small-sized schools; and (4) the factors affecting the being of learning organization of small-sized schools under Trat Primary Educational Service Area Office.

The research sample consisted of 133 teachers in small-sized schools under Trat Primary Educational Service Area Office obtained by simple random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan Sample Size Table. The employed research instrument was a questionnaire on five factors related to the being of learning organization of small-sized school, namely, administrator's leadership, organizational structure and administration, organizational culture and climate, motivation, and information and technology, with reliability coefficients of .95, .83, .93, .97 and .89 respectively, and on the being of learning organization of small-sized school, with reliability coefficient of .94. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and step-wise multiple regression analysis.

Research findings showed that (1) both the overall and specific factors related to the being of learning organization of the small-sized schools were rated at the highest level; the specific factors could be rated based on their rating means from top to bottom as follows: organizational culture and climate, administrator's leadership, motivation, organizational structure and administration, and information and technology; (2) both the overall and specific aspects of the being of learning organization of the small-sized schools were rated at the highest level; the specific aspects could be rated based on their rating means from top to bottom as follows: organizational transformation, empowerment and ability creation for the personnel, learning dynamic, learning management, and increasing technological usage ability; (3) the related factors correlated positively with the being of learning organization at a quite high level ($r = .715$), with statistical significance at the .01 level; and (4) the organizational culture and climate, the organizational structure and administration, the information and technology, and the motivation were affecting the being of learning organization of the small-sized schools. These factor were significant predictors of the being of learning organization of the small-sized schools and they could explain 57.00 % of the variance ($p = .01$)

Keywords: Factor, The being of learning organization, Small-sized school, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สูดสมบุญณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณี จงเจริญ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบและได้กรุณาชี้แนะทำให้ การวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายพนรัตน์ รุ่งโรจน์ นายประศาสน์ เกตุบรรเทิง และนางอัจฉรา ศรีนาราง ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในสถานศึกษาขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ดีตลอดมาจาก ครอบครัว หากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดี นี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน



กาญจนา ดาวเด่น
กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	11
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	20
การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด	53
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด	69
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ..	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	75
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่างๆ	92
ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด	104
ค การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ	112
ง ค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ	123
ประวัติผู้ศึกษา	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	28
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดในภาพรวม	53
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	54
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	55
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	57
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านการจูงใจ	59
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	60
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราดในภาพรวม	62
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านพลวัตการเรียนรู้	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	64
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	65
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดการความรู้	66
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	67
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด	70
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้	71
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปร ทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการ ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	73

สารบัญภาพ

ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้อย่างเต็มตัว ความรู้เป็นสิ่งสำคัญมากต่อการพัฒนาและการแข่งขันของบุคลากรและองค์กร ทั้งนี้ก็เนื่องจากกระแสของการแข่งขัน อันเป็นผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่มาจากความเจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารทำให้โลกเล็กลง และเป็นยุคไร้พรมแดน ซึ่งองค์กรใดที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าวได้นั้นจึงจะสามารถอยู่รอดได้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างผลงานใหม่ๆ และมีการขยายขอบเขตของกรอบความคิด ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน และการที่จะสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น องค์กรต้องสร้างวินัย 5 ประการ (Fifth Discipline) ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ได้แก่ บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีการคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) (Senge, 1994. p. 14 อ้างถึงในนครินทร์ จับจิตต์, 2562) นอกจากนี้ นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ยังให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองค์กรรู้จักเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดำเนินงานที่คิดจนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงานจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสร่วมกันเช่นนี้ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีทำงานของตนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางการบริหารองค์กรที่เสริมสร้างบรรยากาศ กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยผ่านกระบวนการคิด วิพากษ์

วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นและช่วยให้องค์กรการเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดเพื่อนำมาปรับปรุง องค์กรการให้มีความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Marquardt and Reynolds, 1994, p. 23) ซึ่งความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยให้บุคลากรในองค์กรเรียนรู้เกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งช่วยขยายขอบเขตความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรเกิดขึ้นได้ทุกกิจกรรมการทำงาน โดยไม่ต้องอาศัยกิจกรรมพัฒนาเสริมความรู้เพียงอย่างเดียว (เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2562) โดยหลักการต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้และเข้าใจในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ทั้งด้านความคิดเชิงวิชาการและข้อมูลใหม่ๆ ตลอดเวลาพร้อมนำข้อมูลหรือเหล่านั้นมาพัฒนา ปรับปรุงความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง มีการคิดและตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจต่อจากนั้น โยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกันสื่อสารด้วยความเข้าใจเดียวกันเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดการมองปัญหาการเรียนรู้จากความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อให้เห็นภาพรวมและสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องตรงประเด็น (รัตกร พุฒิประภา, 2560) ในขณะที่ วิไลภรณ์ พิทักษ์ (2560) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ และ 5) ปัจจัยด้านผู้บริหาร เป็นต้น

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่สร้างและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Learning) และสามารถเรียนรู้ดำรงชีวิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การปฏิรูประบบบริหารสถานศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องให้ความตระหนักและให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น (เมธาวิ คำภูตา และวันทนา อมตาริยกุล, 2564)

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้

ครูและบุคลากรทุกระดับมีคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการสร้าง ประมวล จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ นอกจากนี้ ครูและบุคลากรยังเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนา ผู้เรียน เมื่อครูและบุคลากรนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงาน วิชาการต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ย่อมทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจและมีความมุ่งมั่นอดทนในการขับเคลื่อนตัวแบบการเรียนรู้เชิงระบบไปด้วยกัน เพราะกระบวนการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องใช้ระยะเวลา มีการวางแผนที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีทั่วทั้งสถานศึกษาและมีการลงมือปฏิบัติอย่างมุ่งมั่นและจริงจัง เข้มทอง สิริ แสงเลิศ (2562) ในขณะทำงานวิจัยของ พัชรกัญย์ เมธาอักษรเกียรติ และสันติธร ภูริภักดี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี การเรียนรู้ 3) วัฒนธรรม 4) โครงสร้างที่เหมาะสม และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน นอกจากนี้ นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการเสริมแรง 2) ด้านความผูกพัน 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการจูงใจ 5) ด้านกลยุทธ์ และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และ วนิศา รอดฉาย (2560) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจัดการความรู้ 3) บรรยากาศการทำงาน 4) การจูงใจ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) โครงสร้างองค์กร

สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มี จำนวนทั้งสิ้น 40 แห่ง จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 107 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) และมีแนวโน้มจะมีสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากความนิยมของผู้ปกครองที่ ต้องการส่งบุตรหลานไปสถานศึกษาในเมือง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แนวทางใหม่ ในการจัดการเรียนการสอน แนวทางในการวัดและประเมินผล รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรทางการ ศึกษาที่ขาดแคลนไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถยกระดับการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้ เนื่องจากครูยังไม่เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้ยังพบว่า การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทำให้ครูยังไม่เข้าใจโดยเฉพาะการปรับเปลี่ยน องค์กรยังไม่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร รวมถึงในเรื่องของการจัดการความรู้ ที่สถานศึกษายังขาดองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้และที่สำคัญยังขาดในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีจึงทำให้นักเรียนที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาขนาด

เล็กน้อยแนวโน้มที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ต่ำ โดยดูได้จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2560-2561 พบว่า สถานศึกษานาขนาดเล็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้ง 4 วิชา อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับประเทศ เช่น โรงเรียนบ้านเนินตาแมว มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 วิชา ในปีการศึกษา 2560-2561 คะแนนเฉลี่ย 33.14 และ 33.50 ซึ่งต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับประเทศ โรงเรียนบ้านธรรมชาติล่าง มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 4 วิชา ในปีการศึกษา 2560-2561 คะแนนเฉลี่ย 28.65 และ 27.75 ซึ่งต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด , 2563) นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จึงมีการจัดทำแผนบริหารจัดการสถานศึกษานาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2562-2565 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาสถานศึกษานาขนาดเล็กอีกทั้งยังเป็นแนวทางในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษานาขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตลอดไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด , 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาขนาดเล็ก เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษานาขนาดเล็กให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

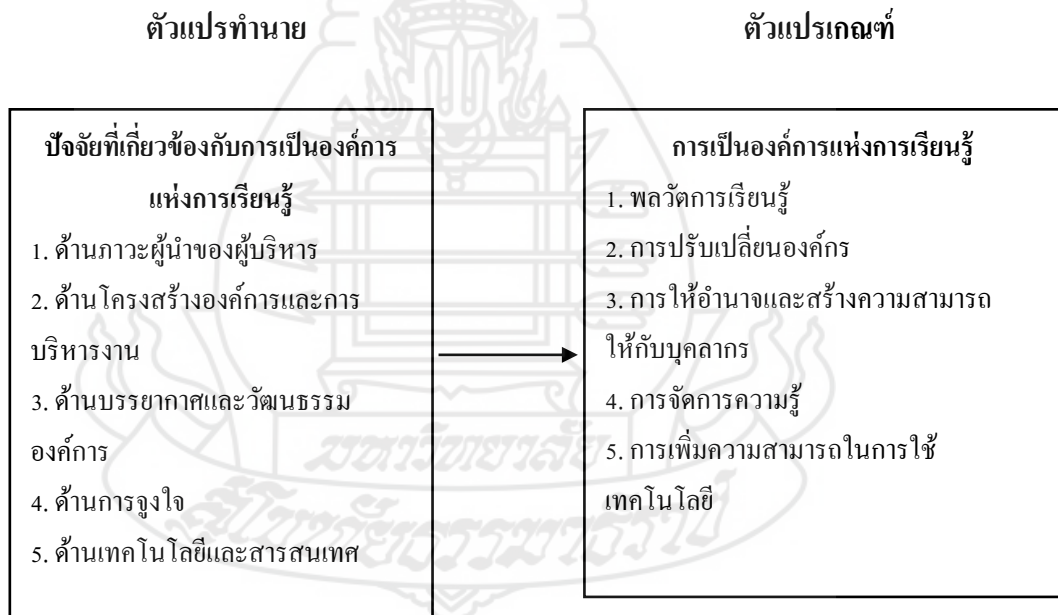
2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการจูงใจ และ 5) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (สายฝน พิทักษ์, 2558; ลำพิ่ง ศรีมีชัย, 2559; วนิศา รอดฉาย, 2560; เหมือนขวัญ ช่วยคง, 2561; ประกาย ศิริสำราญ, 2562; เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2562; นครินทร์ จับจิตต์, 2562) สำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt and Reynolds (1994, p. 23) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด

4.2 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1.1 *ตัวแปรทำนาย* คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

5.1.2 *ตัวแปรเกณฑ์* คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย พฤติการณ์การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2564 จำนวน 202 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *องค์กรแห่งการเรียนรู้* หมายถึง สถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกระดับ พัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของครูและ

บุคลากร มีการสร้างบรรยากาศ การจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

6.1.1 พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งสถานศึกษาในทุกระดับ เน้นสร้างทักษะ แบบแผนคิด การปรับตัวเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานรวมถึงการทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.1.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร สายบังคับบัญชา ให้มีลักษณะยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อน มีความคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน เน้นการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการเรียนรู้ร่วมกัน

6.1.3 การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาาร่วมกัน สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานในสิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานอย่างอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

6.1.4 การจัดการความรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการความรู้เดิมให้เป็นระบบ สร้างความรู้ใหม่โดยการแสวงหาความรู้สร้างสรรค์ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่เป็นระบบ การถ่ายโอนความรู้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูบุคลากรด้วยกัน และการนำความรู้ใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

6.1.5 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่สถานศึกษานำเทคโนโลยีสมัยใหม่พร้อมทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยเฉพาะการจัดเก็บ การรวบรวม การบันทึกและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการและจำเป็นในการทำงาน รวมถึงจัดหาสื่อผสม อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์

6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรให้มีทักษะและความ

มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นไปตามลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล รวมถึงการปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

6.2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เน้นการกระจายงานและการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด ตามการแบ่งสายบังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ รวมถึงการแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6.2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาอันก่อให้เกิดความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทยในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา มีค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทัศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การดีงามร่วมกัน

6.2.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ เสียดละ อุทิศตน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถรวมถึงการจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความดีความชอบ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

6.2.5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การแสวงหา การรวบรวม การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศตามลักษณะงานที่จำเป็นในสถานศึกษารวมถึงการเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานและสามารถเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 สถานศึกษานาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรตาด ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้สารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำมากำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7.2 สถานศึกษานำสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหา และเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยและได้สรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.4 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน
 - 2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ
 - 2.5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
3. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.3 การดำเนินงานเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีแง่มุมที่แตกต่างกันดังนี้

บุษยามาศ ลิทธิพันธ์ (2559, น. 16) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง คณะบุคคลซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ มีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรเกิดรูปแบบความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ไพลิน บุญนา (2559, น. 25) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม

รติกร พุฒิประภา (2560, น. 18) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์กรเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา ศักยภาพขององค์กร มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญบุคคล แผน แบบทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561, น. 18) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแสดง ศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดการถ่ายทอด และเรียนรู้ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์กร เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร

สุทธญา อร่ามรัตน์ (2562, น. 20) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม วิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อม ๆ กัน บุคลากรได้

อิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง

สุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563, น. 28) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาคณะเองให้มีจิตใจใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับทุกคนทุกระดับ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศที่อบอุ่น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในองค์กร เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Senge (1990, อ้างถึงใน นครินทร์ จัปจิตต์, 2562, น. 8) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบุคคลในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ บุคลากรขององค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยทั้งองค์กร

Marquardt and Reynolds (1994, p. 23) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์ วิจัย เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นและช่วยให้องค์กรเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงาน การสร้างแรงจูงใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

ไพลิน บุญนา (2559, น. 31) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

สุริย์พร บุญถนอม (2559, น. 39) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ การมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของสมาชิกในองค์กร การเรียนรู้โดยบุคคลต้องมีความรับผิดชอบและพัฒนาตนเองตลอดเวลาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งองค์กรและเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

ศิริลักษณ์ มิจันโท (2560, น. 38) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้ องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

นครินทร์ จีบจิตต์ (2562, น. 13) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้าง ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในองค์กร โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเพิ่มพูน ความสามารถในการสร้างผลงาน เพื่อให้สามารถที่จะเรียนรู้และตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น. 13) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มคุณค่าของบุคลากรและ องค์กรโดยการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวอยู่รอดจนประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและเผชิญหน้าให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอก เพื่อความอยู่รอดโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การ เพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร การมีความคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว และพัฒนาเป็นองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มุ่งสร้างให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์การอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นองค์การที่มีลักษณะของการดำเนินการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

รศสุคนธ์ มั่นคง (2558, น. 58) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ สมาชิกในองค์การ มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้มาแบ่งปันเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ

มินตรา อินตะไชย (2560, น. 18) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ภายในองค์การและต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในบรรยากาศที่ดีและพร้อมสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานรวมถึงการให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์และการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลของผู้บริหารองค์การ

ศิริลักษณ์ มีจันท (2560, น. 49) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ มีโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ พัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เป็นองค์การที่มีการเปิดรับสิ่งใหม่เข้ามาเพื่อแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง เพื่อการพัฒนาองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561, น. 17) กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาองค์การโดยการให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมและมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์หรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนรู้จักการแบ่งปันหรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มีการสร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Marquardt and Reynolds (1994, อ้างถึงใน ภูมิภัทร กลางโคตร, 2560, น. 71) กล่าวถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 14 ประการ ดังนี้

1. ระบบงานทั้งหมดขององค์การสามารถทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวเสมือนเป็นมันสมองของหน่วยงาน เพื่อให้การเรียนรู้ในองค์การบรรลุผลสำเร็จ
2. สมาชิกในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคตขององค์การ

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องบูรณาการและทำคู่ขนานกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีกลยุทธ์
 4. มุ่งเน้นการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์
 5. ใช้หลักการคิดเชิงระบบเป็นพื้นฐานในการทำงาน
 6. คนในองค์กรสามารถเข้าถึงสารสนเทศและทรัพยากรด้านข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
 7. องค์กรมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมและให้ผลตอบแทนกับการเรียนรู้ที่รวดเร็วของบุคคลและกลุ่มคน
 8. มีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นเสมือนชุมชนแห่งการสร้างนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 9. มีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดทั้งหลาย รวมถึงความล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นคือโอกาสในการเรียนรู้
 10. องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น
 11. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ
 12. กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรถูกสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด แรงบันดาลใจ และการสะท้อนความคิด
 13. หน่วยงานมีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ซึ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดการให้บริการและการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ
 14. องค์กรมีความสามารถในการปรับตัว การเริ่มต้นใหม่และการฟื้นฟูตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองต่อภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง
- Gephart and Marsick (1996, อ้างถึงใน นครินทร์ จีบจิตต์, 2562, น. 15) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์กร (Continuous Learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและองค์กรได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดความรู้และบูรณาการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน
 2. การสร้างและถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) มุ่งเน้นกระบวนการสร้างการได้มาและการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว

3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking) บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อหาข้อมูลสรุป

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of Learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์มีรางวัลผลตอบแทนให้

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

6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ยึดหลักที่ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่บำรุงรักษา สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการเคลื่อนไหวอย่างยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อพัฒนาค่าน้ำความรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีนักทฤษฎีสำคัญได้กำหนดองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เผยแพร่และนำมาใช้ในการบริหารองค์กร คือ Peter M. Senge's และ Marquardt โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้อำนาจองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt เนื่องจากการที่องค์กรจะสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจำเป็นต้องมีการสร้างแนวทางการพัฒนาเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. พลวัตการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของพลวัตการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Marquardt (1996, อ้างถึงในนครินทร์ จับจิตต์, 2562, น. 30) ได้สรุปว่า พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง ความหลากหลายของการเรียนรู้ เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ประเภทของการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประกอบกับบุคลากรจะต้องพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ โดยทักษะที่สำคัญจะช่วยสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้น

สุริย์มาศ สุขกสิ (2557, น. 16) และ อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561, น. 18) ได้สรุปว่า พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง

ของบุคลากรในทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร มีการเรียนรู้แบบปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า การเรียนรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ตลอดจนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ขององค์กรในการคิดอย่างเป็นระบบ และมีความรอบรู้ แห่่งตน มีแบบแผนความคิดอ่าน มีการสนทนาโต้ตอบ และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, น. 30) ได้สรุปว่า พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการเรียนรู้ทุกระดับทั่วทั้งองค์กร และมีทักษะการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม โดยบุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือการแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม และการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร โดยบุคคลในองค์กรมีทักษะและแบบแผนทางความคิดอย่างเหมาะสม สามารถเรียนรู้ได้จากการปรับตัว การปฏิบัติ และการคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อให้การทำงานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตขึ้น

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการปรับเปลี่ยนองค์กร ไว้ดังนี้

Marquardt (1996, อ้างถึงใน นครินทร์ จับจิตต์, 2562, น. 32) ได้สรุปว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง โดยแต่ละด้าน ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบจากองค์กรทั่วไปที่ได้ให้ความสนใจแต่กับเนื้องานและผลลัพธ์จะต้องปรับเปลี่ยนมาให้ความสนใจกับการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

สุรีย์มาศ สุขกสิ (2557, น. 16) และ อัจฉรา เขื่อนวิเศษ (2561, น. 18) ได้สรุปว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรจากสถานภาพหนึ่งไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบขององค์กรในทุกด้านทั้งด้าน วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, น. 30) ได้สรุปว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง องค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วม มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงสร้างสายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน ลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น ความคล่องตัว ส่งเสริมบุคคลกรมีการ

แลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานให้มีความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน
ทั่วทั้งองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้มีความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนองค์การ หมายถึง
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร สายบังคับบัญชา ให้มี
ลักษณะยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อน มีความคล่องตัว มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและ
ข้ามสายงาน เน้นการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการให้อำนาจและสร้างความสามารถ
ให้กับบุคลากร ไว้ดังนี้

Marquardt (1996, อ้างถึงใน นครินทร์ จับจิตต์, 2562, น. 34) ได้สรุปว่า การให้
อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรให้
มีขีดความสามารถ พร้อมต่อการให้อำนาจให้พนักงานรับมอบความรับผิดชอบและอำนาจที่
สอดคล้องกับความสามารถกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องได้รับทั้งการให้อำนาจ
และสร้างความสามารถไปพร้อม ๆ กัน

สุริย์มาศ สุขกสิ (2557, น. 16) และ อัจฉรา เจื่อนวิเศษ (2561, น. 18) ได้สรุปว่า
การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมี
ความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อให้เหมาะสมกับความสำคัญที่มีต่อองค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, น. 30) ได้สรุปว่า การให้อำนาจและสร้าง
ความสามารถให้กับบุคลากร หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจและมอบ
อำนาจในการทำงานตามความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากร มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา
ผู้บริหารและบุคลากรมีการทำงานร่วมกัน ได้เรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานในสิ่งใหม่ ๆ และนำผลนั้นมาปรับปรุงงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การให้อำนาจและสร้างความสามารถ
ให้กับบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจและมอบอำนาจในการทำงาน
ให้กับบุคลากรตามความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยน
วิธีการปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานในสิ่ง
ใหม่ ๆ และนำผลนั้นมาปรับปรุงงาน

4. การจัดการความรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้

Marquardt (1996, อ้างถึงใน นครินทร์ จับจิตต์, 2562, น. 37) ได้สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยกระบวนการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง

สุริย์มาศ สุขกสิ (2557, น. 16) และ อัจฉรา เขื่อนวิเศษ (2561, น. 18) ได้สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้ การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, น. 30) ได้สรุปว่า การจัดการความรู้ หมายถึง องค์กรจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น เก็บรักษาและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่ายและการถ่ายโอนความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกัน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการความรู้เดิมให้เป็นระบบ การสร้างความรู้ใหม่โดยการแสวงหาความรู้ การสร้างสรรค์ความรู้ การเก็บรักษา และสืบค้นความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ การถ่ายโอนความรู้และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร

5. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีไว้ดังนี้

Marquardt (1996, อ้างถึงใน นครินทร์ จับจิตต์, 2562, น. 38) ได้สรุปว่า การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน เพื่อช่วยเหลือความสะดวกและง่ายต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง กว้างขวางและรวดเร็ว โดยมีมิติย่อยของเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 มิติ ได้แก่ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) 2) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology-Based Learning) และ 3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support System)

สุริย์มาศ สุขกสิ (2557, น. 16) และ อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561, น. 18) ได้สรุปว่า การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้สมาชิกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้ด้วยตนเอง นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการฝึกอบรมพนักงานและองค์การ การนำระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, น. 30) ได้สรุปว่า การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง องค์การสนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีสื่อผสมที่มีความทันสมัยมาใช้ จัดหาสื่อ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานให้แก่บุคลากร จัดฝึกอบรม การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมบันทึก จัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการได้เป็นอย่างดี จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่พร้อมทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์ มาประยุกต์ใช้งานในการจัดเก็บ การรวบรวม การบันทึกและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงจัดหาสื่อผสม อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรต่อการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์การอย่างทั่วถึง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มีนักวิชาการ นักวิจัยและนักการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

เจ็มทอง ศิริแสงเลิศ (2562, น.58-61) ได้กล่าวถึง ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้จากตัวแบบการเรียนรู้เชิงระบบมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1.1 การจัดให้มีแผน โปรแกรม และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

1.2 กิจกรรมการเรียนรู้ต้องเน้นการฝึกทักษะการคิดนอกกรอบและการคิดสร้างสรรค์

1.3 การจัดให้มีเนื้อหาความรู้ สื่อ และเครื่องมือเพื่อการศึกษาเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

1.4 การจัดให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม และมีการแข่งขันระหว่างกลุ่ม

1.5 การจัดให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการเสวนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยด้านองค์การ สถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงสิ่งต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ดังต่อไปนี้

2.1 การปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการสร้างภาพอนาคตของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเผยแพร่วิสัยทัศน์นี้ไปสู่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของบุคลากร

2.3 การยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่บุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานการเรียนรู้และสร้างสรรค์งาน

2.4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา และธำรงรักษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ไว้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำให้การเรียนรู้เป็นวิถีชีวิตในการทำงาน

2.5 การปรับกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเรียนรู้ และการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ

2.6 การปรับโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีการขยายในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง มีความยืดหยุ่น และเอื้อต่อการเรียนรู้

2.7 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือองค์กรอื่นภายนอก

3. ปัจจัยด้านบุคคล คือผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษา ส่วนบุคคลภายนอกมีส่วนในการสนับสนุนสถานศึกษา

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุน และให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ตลอดจนรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และองค์การ

3.2 ครูและบุคลากร ต้องได้รับเวลาและโอกาสเพื่อการเรียนรู้ได้เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติของตนเอง ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดการเรียนรู้

3.3 ผู้เรียน ต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และให้ความร่วมมือในการเรียนรู้

3.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน ต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. ปัจจัยด้านความรู้ สิ่งที่ต้องดำเนินการให้มีขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่

4.1 การระบุและคัดเลือกความรู้หลักที่เป็นความเชี่ยวชาญของสถานศึกษา

4.2 การสร้างความรู้ใหม่จากภายนอกและการถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษามาจัดเก็บไว้ในคลังความรู้

4.3 การวิเคราะห์ความรู้ ความรู้ที่มีอยู่และปรับปรุงให้มีความถูกต้องทันสมัยอยู่เสมอ

4.4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนและถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากร ระหว่างกลุ่ม และระหว่างองค์กร

4.5 การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ดังนี้

5.1 เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม

5.2 เทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่และแบ่งปันความรู้

คำพิพากษา (2557, อ้างถึงใน อัจฉรา เชื้อนิเวศ, 2561 น. 42-43) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า การศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัดสินใจในการบริหารและสนับสนุนสำนัก โดยยึดบุคลากรเป็นสำคัญบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีที่มีคุณธรรมจริยธรรม

2. ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวิเคราะห์นโยบายและการวางแผนเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

3. ปัจจัยด้านการนำเทคโนโลยี ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการ แสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยี

4. ปัจจัยด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี มากกว่าการตำหนิเสมอ เปิด

โอกาสให้สมาชิกกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน เช่น ใช้การเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนางาน ไม่แบ่งแยกพวกพ้อง ฯลฯ มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความรู้สึกร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แยกเขาแยกเรา เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทยได้แสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสำนักงาน

5. ปัจจัยด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการทบทวนการปฏิบัติงานนำผลมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ มีการวางระบบและกลไกการนิเทศ และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ มีการนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประเมินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรให้เหมาะสม

6. ปัจจัยด้านการจัดทำโครงสร้างและการบริหารงาน ควรพัฒนาตัวบ่งชี้รวม 2 ตัว บ่งชี้ ได้แก่ การจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและหลากหลายลักษณะเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม

7. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้สมาชิกในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันศึกษา หรือพัฒนางานในเรื่องที่สนใจ แสวงหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาให้ความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ที่ทันสมัย

8. ปัจจัยด้านการจูงใจ ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ เอื้อให้มีการชมเชย รังสรรค์รักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความดีความชอบ โดยเน้นการทีมงานเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการมอบหมายงานที่ทำให้ท้าทายความสามารถ มีการจัดระบบให้คุณให้โทษที่มีคุณธรรม

9. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ รวม 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ให้เป็นกลไกในการสนับสนุนภารกิจของสำนักงานพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง

สายฝน พิทักษ์ (2558, น.33-34) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ ผู้ร่วมงานมองไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทักษะคิ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ที่มีการพัฒนาเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม ยอมรับและประพฤติปฏิบัติเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และเป็นแนวทางที่ปฏิบัติมาช้านาน

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศองค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กรและมีลักษณะเฉพาะบุคคล หรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาและความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้วยความพยายาม วิริยะอุตสาหะ มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วนิสา รอดฉาย (2560, น.42-47) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน หมายถึง ความผ่อนคลาย ความร่วมมือ ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะเอื้อต่อบุคลากรให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย ให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ที่นำมาสร้างสรรค์ในการทำงานพัฒนาตนเองและสถานศึกษา มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบง่ายต่อการค้นคว้าและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเทคโนโลยี การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อการนำไปใช้

เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561, น.41-47) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ขององค์กรรวมทั้งหาแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์และโดดเด่นเฉพาะตัวขององค์กรมาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบความเข้าใจร่วมกัน ค่านิยม บรรทัดฐาน แนวประเพณีที่บุคคลในองค์กรยึดถือพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เป็นที่ยอมรับและคุณค่าร่วมและถ่ายทอดให้กับสมาชิกรุ่นใหม่ โดยมีผู้นำเป็นแกนนำในการกำหนดและพัฒนาวัฒนธรรมต่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศตั้งแต่ การแสวงหา การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการการจัดเก็บการเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของภาพ เสียง ตัวอักษร หรือภาพเคลื่อนไหวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์สามารถเชื่อมต่อสารสนเทศถึงกันได้

4. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมายถึง การนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นมาตรฐานสากลระดับ โลกมาประยุกต์ใช้พัฒนาระบบบริหารจัดการ โดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเองเป็นการทบทวนสิ่งที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

นกรินทร์ จับจิตต์ (2562, น.61) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเสริมแรง หมายถึง การให้โอกาสส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การกล่าวการยกย่อง ชมเชย การมอบความดีความชอบ

2. ปัจจัยด้านความผูกพัน หมายถึง การให้เกียรติ การไว้วางใจ ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความรักและความสามัคคีระหว่างบุคลากรทุกคน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่สะดวก รวดเร็ว และเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

4. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการแสวงหาความรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา จูงใจให้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศตนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร

5. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และมีการประเมินให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัดสินใจในองค์กร เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพของแต่ละบุคคลในองค์กร บุคลากร มีส่วนร่วมร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย

ประกาย ศิริสำราญ (2562, น.121-132) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอยู่ 7 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง วัฒนธรรมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีแนวความคิดพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเตรียมพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่เหมาะสมส่งผลต่อการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

3. ปัจจัยด้านการถ่ายโอนความรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน และปฏิบัติงานถ่ายทอดความรู้ที่มีสู่เพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบภายในมหาวิทยาลัยที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พร้อมส่งเสริมการหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางานให้ดีขึ้น

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมสามารถสอนงานสอนทักษะช่วยเหลือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

6. ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคลากรที่แสดงออกมาถึงสิทธิในการปฏิบัติงานการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

จากตารางที่ 2.1 แสดงถึงการสังเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่มีความถี่สูงสุด 5 ลำดับแรก จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลัก ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรที่ 2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

ตัวแปรที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรที่ 4 ปัจจัยด้านการจูงใจ

ตัวแปรที่ 5 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

ลำพิ่ง ศรีมิชชัย (2559) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การตัดสินใจในการบริหารและการสนับสนุนองค์กรโดยยึดบุคลากรเป็นสำคัญ การบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาและการมุ่งมั่นพัฒนามูลค่ากรให้เป็นคนดีที่มีคุณธรรมจริยธรรม

สายฝน พิทักษ์ (2558) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการ โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม การจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วนิศา รอดฉาย (2560) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประกาย ศิริสำราญ (2562) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อองค์กร การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของ

องค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม สามารถสอนงาน และมีทักษะในการช่วยเหลือ สนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของผู้ร่วมงานให้มีทักษะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นไปตามลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลรวมถึงการปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2562) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง การปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเน้น 1) การปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยการสร้างภาพอนาคตของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเผยแพร่วิสัยทัศน์นี้ไปสู่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2) การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของบุคลากร 3) การยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่บุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานการเรียนรู้และสร้างสรรค์งาน 4) การปรับกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเรียนรู้ และการเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ 5) การปรับโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีการขยายในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง มีความยืดหยุ่น และเอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือองค์กรอื่นภายนอก

ลำพึง ศรีมีชัย (2559) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย มีลักษณะเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการจัดระบบมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสม

วนิศา รอดฉาย (2560) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กร ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตลอดจนสร้างกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ขององค์การรวมทั้งหาแนวทางที่เป็น

เอกลักษณ์และโดดเด่นเฉพาะตัวขององค์การมาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอันจะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารองค์การ การเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพของแต่ละบุคคลในองค์กรและบุคลากรมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย

ประกาย ศิริสำราญ (2562) ได้สรุปว่า โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง การจัดแบ่งการทำงานของบุคลากรที่พิจารณาถึงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับตรงตามเป้าหมายขององค์กรและบุคลากรภาคภูมิใจกับผลงานที่ได้รับ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การและการบริหารงาน หมายถึง การปรับปรุงนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เน้นการกระจายงานและการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดตามการแบ่งสายบังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพ รวมถึงการแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ดังต่อไปนี้

ลำพึง ศรีมีชัย (2559) ได้สรุปว่า การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดีมากกว่าการตำหนิ การเปิดโอกาสให้สมาชิกกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร การสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่แบ่งแยกเขาแยกเรา เปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทยได้แสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในองค์กร

สายฝน พิทักษ์ (2558) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่มีการพัฒนาเป็นแนวทางในการยึดถือ ปฏิบัติร่วมกัน โดยการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม ขอมรับและประพฤติปฏิบัติเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและเป็นแนวทางที่ปฏิบัติมาช้านาน โดยบรรยากาศองค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มี

อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กรและมีลักษณะเฉพาะบุคคล หรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

วนิสา รอดฉาย (2560) ได้สรุปว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรการทำงาน หมายถึง ความผ่อนคลาย ความร่วมมือ ความเอื้ออาทรและจริงใจ ความเป็นหมู่คณะเอื้อต่อบุคลากร ให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ การไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ความรักภาคภูมิใจและการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ได้สรุปว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบความเข้าใจร่วมกัน ค่านิยม บรรทัดฐาน แนวประเพณีที่บุคคลในองค์กรยึดถือพฤติกรรม การแสดงออกที่เป็นที่ยอมรับ การถ่ายทอดให้กับสมาชิกรุ่นใหม่ โดยมีผู้นำเป็นแกนนำในการกำหนด และพัฒนาวัฒนธรรมต่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ประกาย ศิริสำราญ (2562) ได้สรุปว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีแนวความคิดพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเตรียมพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันที่เกิดจากความเข้าใจและการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่ก่อให้เกิด ความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทยในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในองค์กร ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน

4. การจูงใจ

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการจูงใจ ดังต่อไปนี้

ลำพึง ศรีมิชชัย (2559) ได้สรุปว่า การจูงใจ หมายถึง การเอื้อให้มีการชมรมงครักษา บุคลากรที่ดีให้อยู่ปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความคิด ความชอบ โดยเน้นการทีมงานเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถ มีการจัดระบบให้คุณให้โทษที่มีคุณธรรม

สายฝน พิทักษ์ (2558) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาและความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้วยความพยายาม วิริยะอุตสาหะ มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วนิศา รอดฉาย (2560) ได้สรุปว่า การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติและการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย ให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้สรุปว่า การจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการแสวงหาความรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา จูงใจให้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศตนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรแสวงหาความรู้ เสียสละ อุทิศตน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถรวมถึงการจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความคิดเห็นความชอบเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. เทคโนโลยีและสารสนเทศ

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้กล่าวถึงปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ดังต่อไปนี้

เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2562) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม และ 2) เทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่และแบ่งปันความรู้

ลำพึง ศรีมีชัย (2559) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การแสวงหาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลองค์ความรู้ขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยี

วนิศา รอดฉาย (2560) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเทคโนโลยี การปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย และมีการส่งเสริมให้มีการสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อการนำไปใช้

เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ได้สรุปว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศตั้งแต่ การแสวงหา

การวิเคราะห์ การประมวลผล การจัดการ การจัดเก็บ การเรียกใช้ การแลกเปลี่ยน และเผยแพร่สารสนเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของภาพ เสียง ตัวอักษร หรือภาพเคลื่อนไหวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์สามารถเชื่อมต่อสารสนเทศถึงกันได้

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การแสวงหา การรวบรวม การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศตามลักษณะงานที่จำเป็น ในองค์การรวมถึงการเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานและสามารถเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์

3.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ทั้งหมด 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองตราด อำเภอแหลมงอบ อำเภอเขาสมิง อำเภอคลองใหญ่ อำเภอบ่อไร่ อำเภอเกาะช้าง และอำเภอเกาะกูด มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 107 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน กระจายอยู่ในทุกอำเภอ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวน โรงเรียน นักเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ทั้งหมด	จำนวนโรงเรียน ขนาดเล็ก	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
1	เมืองตราด	36	16	14.81	
2	เขาสมิง	22	7	6.48	
3	คลองใหญ่	11	4	3.70	พื้นที่ชายแดน
4	บ่อไร่	17	3	2.78	
5	แหลมงอบ	12	7	6.48	
6	เกาะช้าง	5	1	0.93	พื้นที่เกาะ
7	เกาะกูด	4	2	1.85	พื้นที่เกาะ
	รวม	107	40	37.03	

3.2 การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กโดยกำชับให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562-2565 ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา 3) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และ 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีพันธกิจที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างควมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) เพื่อรองรับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และมาตรการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

โรงเรียน ในฐานะสถาบันหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาในระบบการศึกษามาจากการด้อยประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งนำมาสู่การทำให้อาจารย์และครูไม่สามารถยกระดับการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะ “โรงเรียนขนาดเล็ก” ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนต่อหัวในการจัดการเรียนการสอนที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ต่ำกว่านักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตระหนักว่า การที่มีโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นจำนวนมากย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน และผลการประเมินมาตรฐาน โรงเรียนจึงได้กำหนดมาตรการรวมและเลิกโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเป็นการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษากับโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจึงดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นรูปธรรม ส่งผลให้โรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้และส่งเสริมสนับสนุน รูปแบบและแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2560-2561 รายละเอียด ดังนี้

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบ ปี
การศึกษา 2560-2561 รายสาระ

สพ.จ.รดา	เฉลี่ย 4 วิชา			ไทย			อังกฤษ			คณิต			วิทย์		
	61	60	+/-	61	60	+/-	61	60	+/-	61	60	+/-	61	60	+/-
ระดับประเทศ	43.14	39.79	3.35	55.9	46.58	9.32	39.24	36.34	2.90	37.5	37.12	0.38	39.93	39.12	0.81
ระดับสังกัด	41.14	37.93	3.22	54.61	45.29	9.32	35.47	32.73	2.74	35.65	35.55	0.10	38.83	38.13	0.70
ระดับเขตพื้นที่	44.57	39.50	5.07	58.67	47.70	10.97	38.22	33.50	4.72	39.45	37.76	1.69	41.94	39.04	2.90

ชื่อโรงเรียน	61	60	+/-	61	60	+/-	61	60	+/-	61	60	+/-	61	60	+/-
บ้านเนินตาแมว	33.50	33.14	0.36	46.38	41.83	4.55	26.88	27.08	-0.2	30.00	28.33	1.67	30.75	35.33	-4.58
บ้านธรรมชาดีล่าง	27.75	28.65	-0.90	43.00	32.25	10.75	27.50	26.94	0.56	15.00	22.78	-7.78	25.50	32.61	-7.11
บ้านอ่าวตาลคู่	40.36	45.85	-5.49	53.94	56.88	-2.94	38.75	33.75	5	26.25	47.50	-21.25	42.50	45.25	-2.75
บ้านปากคลองน้ำเขียว	35.04	42.05	-7.01	54.17	50.06	4.11	32.50	34.06	-1.56	25.00	46.88	-21.88	28.50	37.19	-8.69
วัดบางบิตขม	40.15	33.30	6.85	50.32	36.71	13.61	37.14	32.92	4.22	30.00	28.33	1.67	43.14	35.25	7.89
วัดแหลมมะขาม (กัลยาณเกตุวิทยา)	39.26	33.75	5.51	54.75	36.50	18.25	32.50	22.50	10	37.00	30.00	7	32.80	46.00	-13.2
วัดทองธรรมชาติ	38.73	30.17	8.56	48.42	37.97	10.45	34.58	21.11	13.47	30.00	29.44	0.56	41.92	32.17	9.75
บ้านอ่าวพร้าว	34.61	29.45	5.16	43.13	34.46	8.67	33.75	29.72	4.03	26.25	25.00	1.25	35.31	28.61	6.7
บ้านสวนโน	48.44	43.16	5.28	60.00	41.87	18.13	42.50	37.50	5	50.00	47.50	2.5	41.25	45.75	-4.5
บ้านนาเกลือ	53.31	34.28	19.04	76.75	41.46	35.29	42.50	26.43	16.07	50.00	30.00	20	44.00	39.21	4.79
วัดดินแดง	41.15	36.19	4.96	61.32	47.38	13.94	33.57	36.25	-2.68	37.14	27.50	9.64	32.57	33.63	-1.06
บ้านเป็ดไธ	48.95	45.58	3.37	63.63	62.33	1.3	41.25	40.83	0.42	46.67	36.67	10	44.25	42.50	1.75
บ้านมะนาว	41.13	37.53	3.61	56.94	47.43	9.51	30.83	28.61	2.22	38.33	32.78	5.55	38.42	41.28	-2.86
วัดห้วงโสม	41.77	42.80	-1.03	60.86	49.26	11.6	31.11	30.45	0.66	34.44	46.36	-11.92	40.67	45.14	-4.47
วัดสลัก	44.44	36.03	8.41	56.11	47.53	8.58	28.93	29.44	-0.51	42.86	29.44	13.42	49.86	37.72	12.14
บ้านโฆตทราย	35.08	32.46	2.62	50.75	40.07	10.68	28.75	25.67	3.08	24.00	28.00	-4	36.80	36.10	0.7
บ้านเนินดินแดง	38.01	28.44	9.58	53.29	36.95	16.34	27.92	19.00	8.92	34.17	29.00	5.17	36.67	28.80	7.87
วัดคาง	46.78	33.58	13.20	62.89	44.70	18.19	36.43	28.00	8.43	45.71	29.00	16.71	42.07	32.60	9.47
บ้านบางปรอง	39.91	44.41	-4.49	58.94	55.46	3.48	32.08	34.58	-2.5	24.17	45.00	-20.83	44.46	42.58	1.88
วัดแหลมมะขามสาขาบ้านแหลมทองหลวง	35.02	31.06	3.96	50.66	36.84	13.82	31.14	24.69	6.45	25.91	25.63	0.28	32.36	37.06	-4.7
บ้านห้วงพัฒนา	47.88	46.61	1.27	57.38	52.20	5.18	41.25	40.00	1.25	47.50	45.00	2.5	45.38	49.23	-3.85
บ้านเกาะหมาก (สถิตย์สุทธีวงษ์)	35.73	43.94	-8.21	43.00	56.45	-13.45	28.00	41.00	-13	34.00	38.00	-4	37.90	40.30	-2.4
วัดท่าหาด	55.41	43.94	11.47	76.13	40.75	35.38	45.00	33.33	11.67	52.50	50.00	2.5	48.00	51.67	-3.67
บ้านหนองม่วง	40.92	32.94	7.99	58.81	47.05	11.76	20.63	23.50	-2.87	46.25	26.00	20.25	38.00	35.20	2.8
วัดหนองคันทร	43.13	37.55	5.58	57.25	46.70	10.55	43.33	24.77	18.56	29.17	40.91	-11.74	42.75	37.82	4.93
วัดอ่าวใหญ่	46.41	38.52	7.89	64.81	45.58	19.23	36.11	31.67	4.44	44.44	42.50	1.94	40.28	34.33	5.95
บ้านตาหนึก	37.77	34.09	3.68	53.08	41.92	11.16	32.12	23.04	9.08	26.54	36.79	-10.25	39.35	34.61	4.74
วัดรัชดาภิเษก	56.43	47.81	8.61	69.90	59.32	10.58	47.00	37.86	9.14	58.00	51.43	6.57	50.80	42.64	8.16
วัดเสนาณรงค์	39.18	38.10	1.08	49.94	50.15	-0.21	30.42	25.45	4.97	34.58	36.36	-1.78	41.79	40.45	1.34
วัดบุปผาราม (ตถาคตอุปถัมภ์)	32.70	41.79	-9.09	47.54	55.00	-7.46	27.71	31.25	-3.54	24.58	38.33	-13.75	30.96	42.58	-11.62
บ้านทุ่งไถ่	46.93	32.33	14.61	63.73	41.40	22.33	28.75	19.50	9.25	47.92	29.00	18.92	47.33	39.40	7.93
วัดพนมพิริ	42.20	38.63	3.58	62.20	46.00	16.2	30.94	30.00	0.94	37.19	41.25	-4.06	38.47	37.25	1.22
วัดสุวรรณมงคล	44.47	38.65	5.82	56.88	46.43	10.45	40.00	38.44	1.56	42.50	33.75	8.75	38.50	35.97	2.53
วัดห้วงน้ำขาว	43.96	39.25	4.71	60.27	51.00	9.27	42.71	32.81	9.9	35.83	38.13	-2.3	37.04	35.06	1.98
วัดวิเวกราม (ตถาคตอุปถัมภ์)	61.98	37.72	24.27	73.22	49.86	23.36	49.69	25.00	24.69	71.88	35.00	36.88	53.13	41.00	12.13
บ้านมณฑล	44.80	40.85	3.95	65.44	44.70	20.74	36.25	34.23	2.02	37.50	38.85	-1.35	40.00	45.62	-5.62
บ้านท่าประตุ	50.18	40.04	10.14	63.48	46.46	17.02	36.36	35.00	1.36	49.55	40.38	9.17	51.32	38.31	13.01
อัมพรจินตคามนทร์	36.09	38.28	-2.18	50.99	47.25	3.74	30.88	27.12	3.76	29.41	36.54	-7.13	33.09	42.19	-9.1
บ้านด่านชุมพล	47.53	34.88	12.65	66.58	45.18	21.4	36.00	24.75	11.25	38.50	31.00	7.5	49.05	38.60	10.45
วัดแหลมกลัด	41.71	40.38	1.33	57.43	49.09	8.34	32.17	35.47	-3.3	37.00	40.00	-3	40.23	36.97	3.26

เขียว	สูงกว่าระดับสังกัด ลำดับที่ 1 - 10
เหลือง	สูงกว่าระดับสังกัด ลำดับที่ 11 เป็นต้นไป
ดำ	ต่ำกว่าระดับสังกัด ลำดับที่ 11 ขึ้นไป
แดง	ต่ำกว่าระดับสังกัด ลำดับที่ 1-10 ลำดับสุดท้าย

3.3 การดำเนินงานเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เพื่อให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดได้มีโครงการในการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาขนาดเล็กเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ โครงการพัฒนาครูสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมี หลักการและเหตุผล ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ครูจึงต้องคิดวิธีการสอน คือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และเครื่องมือวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้ถึงขีดสุดของศักยภาพได้

การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม นับเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้จัดทำโครงการนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ ๔ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล และมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ ๗ ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และรองรับการประเมินภายนอก

วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
2. เพื่อพัฒนาครูสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

กลุ่มเป้าหมาย

- เป้าหมายเชิงปริมาณ

ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

- เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ร้อยละ 100

ผลการดำเนินโครงการ

จากการศึกษาการดำเนินงานของการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูเน้นในเรื่องของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของครูหรือ

ขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งการขาดการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุริย์มาส สุขกิติ (2557) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน 4) ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว และ 5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

สายฝน พิทักษ์ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผล

ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) วัฒนธรรมองค์กร (X_2) บรรยากาศองค์กร (X_3) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.60 และสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

วัฒนสิน บุสดี (2559) ได้ศึกษา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ส่วนอีก 4 ด้าน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านการจัดการความรู้ 2. องค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 11 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร, วิสัยทัศน์และกลยุทธ์, วัฒนธรรมองค์กร, และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความรู้ความสามารถของบุคลากร, ความตั้งใจของบุคลากร, แรงจูงใจและเจตคติของบุคลากร, และทักษะการทำงานร่วมกัน 3) องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง, ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน, และผู้นำด้านกระตุ้นส่งเสริม 3. ผลการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ที่เหมาะสมจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และ 8 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร, วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร, และเทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กร 2) องค์ประกอบหลักด้านบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความรู้ ความสามารถและความตั้งใจทุ่มเทของบุคลากร, ทักษะการทำงานร่วมกันของบุคลากร, และแรงจูงใจ และเจตคติของบุคลากร 3) องค์ประกอบหลักด้านผู้นำ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำที่มุ่งนำ การเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม, และผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน

วนิศา รอดฉาย (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้อารมณ์ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยต่าง ๆ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าระหว่าง 0.548-0.697 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .813 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 66.10 และปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และภาวะผู้นำ (X_1)

เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีร้อยละ 61.70 และการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีร้อยละ 73.70 และเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐและวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีร้อยละ 76.60 3) กลยุทธ์ที่ควรใช้ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน คือ จัดสรรงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับเทศบาลเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย ภาระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของเทศบาลจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้มีรายละเอียดถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบข้อกฎหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ สร้างทีมปฏิบัติงานเฉพาะกิจเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยอาศัยความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ เพื่อให้งานสามารถดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว ส่วนในภาพรวมมีข้อเสนอแนะ คือ จะต้องนำหลักการการจัดการเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐวัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยี

สารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในเทศบาล เพื่อสร้างเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ 2. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามลำดับ

ประกาย ศิริสารานู (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านการถ่ายโอนความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการมอบอำนาจ ด้านเทคโนโลยี และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ 2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างมีระบบ และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ 3. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ระหว่างสายผู้สอน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประเภทสายงาน

แตกต่างกัน มีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการถ่ายโอนความรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านมุ่งเน้นคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 64.60 ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการมอบอำนาจ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lin and Hsienyi (2004 , อ้างถึงใน สายฝน พิทักษ์, 2558 น. 65) ได้ศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการที่ใช้ในองค์การแห่งการเรียนรู้และสถานศึกษา โดยศึกษาการรับรู้ด้านลักษณะของสถานศึกษา ด้านที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและการพัฒนาสถานศึกษาของบุคลากร โดยเน้นเพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ด้านการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจและศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาสถานศึกษาจากบทความและงานวิจัยและศึกษาจากกรอบแนวคิดและคำถามในงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น คือ ลักษณะของสถานศึกษา ตัวแปรตาม คือ การตอบสนองของสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีศึกษาจากการออกแบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และสมการถดถอย การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษามากกว่าบทบาทการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Wheeler (2003, อ้างถึงใน ไพลิน บุญนา, 2559 น. 49) ได้ศึกษา การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาประสบการณ์ของชาวอเมริกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเปิดเผยการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ไปจนถึงการประยุกต์ใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ในอเมริกา โดยใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge. 1990 : 93) ซึ่งประกอบด้วย วินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างแบบแผนทางความคิดและการคิดเชิงระบบ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลด้านคุณภาพใช้วิธีการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์การสังเกต การทบทวนเอกสาร การพูดคุยและแสดงความคิดเห็น ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์การแห่ง

การเรียนรู้ต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนปรับปรุงโรงเรียน 3) การวิจัยจะเน้นในหลักวินัย 5 ประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม สรุปได้ว่า หลักในการศึกษาเกี่ยวกับการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรจะทำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลและการเรียนรู้ของนักเรียน

Voulalas and Sharp (2005, อ้างถึงใน ลำพิ่ง ศรีมิชัย, 2559, น.111-112) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพและพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยส่งเสริม (Enabling Factors) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง (Helpful Influences) ซึ่งปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์กรอื่น ๆ การมีผู้นำที่จะนำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันและความสามารถในการปรับตัวไปสู่สถานการณ์ใหม่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จกระบวนการเปลี่ยนแปลงสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาและการเรียนรู้ การสนับสนุนจากชุมชนรองข้างการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกันการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การอบรมและพัฒนาการสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกัน การปรับระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัล การร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงพนักงาน กระบวนการคัดเลือกพนักงาน และการยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์จากการเรียนรู้

Garvin, Edmondson and Gino (2008 , อ้างถึงใน นครินทร์ จับจิตต์, 2562, น.60) ได้ศึกษา องค์กรของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์และการขาดการประเมินองค์กรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความรู้การได้รับความรู้และการส่งผ่านความรู้ โดยการมองให้เป็นภาพรวม นอกจากนี้ผลการศึกษาได้เสนอปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ปัจจัย คือ องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกลงใน

การทำงาน องค์กรเน้นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการและนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูลให้การศึกษาและฝึกอบรม และการส่งผ่านข้อมูลกัน และผู้นำให้ความสำคัญในการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเป็นแบบอย่าง และให้การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากสังคมมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อผลักดันสมาชิกในสถานศึกษาและทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับสถานศึกษาทุกระดับ ถ้าสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพด้วย

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จึงศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ปัจจัย (สายฝน พิทักษ์ , 2558; ถ้าพิง ศรีมีชัย , 2559; วนิศา รอดฉาย , 2560; เหมือนขวัญ ช่วยคง , 2561; ประกาย ศิริสำราญ , 2562; เข็มทอง ศิริแสงเลิศ , 2562; นครินทร์ จัปจิตต์ , 2562) ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ และ 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (Marquardt and Reynolds, 1994, p. 23) ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) การจัดการความรู้ และ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2564 จำนวน 202 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จซี่และมอร์แกน (วิลลค รัฐฉัตรานนท์, 2561) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 133 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ รวมข้อความทั้งสิ้น 35 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านการจูงใจ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ | จำนวน 7 ข้อ |

2553) ดังนี้

มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด,

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก
แบ่งออกเป็น 5 ด้าน รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1) พลวัตการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) การจัดการความรู้ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี | จำนวน 6 ข้อ |

2553) ดังนี้

มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด,

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ใน
ระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์

2. กำหนดเนื้อหาตามโครงสร้างของกรอบแนวคิด กำหนดรูปแบบข้อคำถาม ดำเนินการสร้างข้อคำถามตามเนื้อหาในกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามตามคำนิยามศัพท์เฉพาะ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้ว และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) พบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ก)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (Try Out) กับครู โรงเรียนบ้านโชคทราย โรงเรียนบ้านหาดเล็ก และ โรงเรียนบ้านตาคานี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .94 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .95 ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .83 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ มีค่า

ความเที่ยง เท่ากับ .93 ด้านการจงใจ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .97 และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .89 (ภาคผนวก ค)

6. เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา

3.2 ผู้วิจัยประสานงานขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร หลังจากนั้นส่งให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมแนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.3 เมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.51 – 5.00 หมายถึง เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.51 – 5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำมาเปรียบเทียบ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 อ้างถึงใน สุกัญญา พูลกสิ, 2557) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 - .79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .40 - .59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 - .39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 - .19 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=133)

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	38	28.57
หญิง	95	71.43
รวม	133	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	35	26.32
31-40 ปี	48	36.09
41-50 ปี	16	12.03
51 ปีขึ้นไป	34	25.56
รวม	133	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	66	49.62
ปริญญาโท	67	50.38
รวม	133	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	38	28.57
5-10 ปี	37	27.82
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	58	43.61
รวม	133	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.38 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวม แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ในภาพรวม

(n=133)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.80	0.35	มากที่สุด
2. ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน	4.72	0.31	มากที่สุด
3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.86	0.27	มากที่สุด
4. ด้านการจูงใจ	4.79	0.37	มากที่สุด
5. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.69	0.36	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.77	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77, SD = 0.26$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ($M = 4.86, SD = 0.27$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($M = 4.80, SD = 0.35$) ด้านการจูงใจ ($M = 4.79, SD = 0.37$) ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน ($M = 4.72, SD = 0.31$) และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ($M = 4.69, SD = 0.36$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(n=133)

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.78	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง พิจารณา	4.78	0.41	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเนื่อง	4.77	0.41	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.80	0.39	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์	4.77	0.41	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรเป็นอย่างดี	4.78	0.40	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.90	0.28	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.80	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

ปรับเปลี่ยนและขอรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.90, SD. = 0.28$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($M = 4.80, SD. = 0.39$) และผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรเป็นอย่างดี ($M = 4.78, SD. = 0.40$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษาอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ($M = 4.78, SD. = 0.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์ ($M = 4.77, SD. = 0.41$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้าน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

(n=133)

ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.68	0.46	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการแบ่งสายบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.68	0.46	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดได้อย่างชัดเจน	4.71	0.45	มากที่สุด
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ตามศักยภาพ	4.83	0.37	มากที่สุด
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.84	0.36	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
6. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานและ บุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.49	มากที่สุด
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ	4.76	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.72	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD = 0.31$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.84$, $SD = 0.36$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ตามศักยภาพ ($M = 4.83$, $SD = 0.37$) และสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($M = 4.76$, $SD = 0.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานและบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.57$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

(n=133)

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันตามความเข้าใจของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.86	0.34	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	4.83	0.37	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.83	0.37	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้ออาทรต่อครูและบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.87	0.33	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรักสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.90	0.29	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน	4.89	0.30	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทยในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา	4.82	0.37	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจ ร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดิงาม	4.92	0.26	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.86	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.86, SD = 0.27$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดิงาม ($M = 4.92, SD = 0.26$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรักสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($M = 4.90, SD = 0.29$) และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน ($M = 4.89, SD = 0.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทย ในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา ($M = 4.82, SD = 0.37$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจูงใจ

(n=133)

ด้านการจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.82	0.37	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เสียสละและอุทิศตน ในการทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตาม	4.80	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจใน การปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรได้ประพฤติและปฏิบัติตาม	4.78	0.41	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงาน ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.77	0.41	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ทำทนาย ความสามารถของครูและบุคลากร โดยคำนึงถึง ความสามารถของแต่ละคน	4.79	0.40	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรม ยกย่อง ชมเชยและเสนอความคิดเห็นความชอบแก่ครู อย่างสม่ำเสมอ	4.79	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.79	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.79, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($M = 4.82, SD = 0.37$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน ($M = 4.80, SD. = 0.39$) และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความดีความชอบแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.79, SD. = 0.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.77, SD. = 0.41$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

(n=133)			
ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.61	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.59	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ใช้เป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.45	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นโดยใช้เทคโนโลยีและสอดคล้องกับการใช้งานของครูและบุคลากร	4.66	0.47	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.66	0.47	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.81	0.38	มากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมโดยใช้เทคโนโลยี	4.80	0.39	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.69	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69, SD. = 0.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.81, SD. = 0.38$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ($M = 4.80, SD. = 0.39$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ทำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.71, SD. = 0.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($M = 4.59, SD. = 0.49$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

จากการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในภาพรวม

(n=133)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. พลวัตการเรียนรู้	4.73	0.38	มากที่สุด
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.78	0.37	มากที่สุด
3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	4.74	0.40	มากที่สุด
4. การจัดการความรู้	4.67	0.37	มากที่สุด
5. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.65	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.72	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD. = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($M = 4.78$, $SD. = 0.37$) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ($M = 4.74$, $SD. = 0.40$) ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($M = 4.73$, $SD. = 0.38$) ด้านการจัดการความรู้ ($M = 4.67$, $SD. = 0.37$) และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($M = 4.65$, $SD. = 0.42$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านพลวัตการเรียนรู้

(n=133)			
ด้านพลวัตการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	4.75	0.43	มากที่สุด
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกฝนอบรมการใช้ทักษะปฏิบัติงานให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.78	0.40	มากที่สุด
3. สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรได้เรียนรู้ระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.44	มากที่สุด
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.78	0.41	มากที่สุด
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.63	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านพลวัตการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกฝนอบรมการใช้ทักษะปฏิบัติงานให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.78, SD = 0.40$) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.78, SD = 0.41$) สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.75$, $SD. = 0.43$) และสถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรได้เรียนรู้ระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.73$, $SD. = 0.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($M = 4.63$, $SD. = 0.48$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

(n=133)			
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. สถานศึกษามีการประชุมร่วมกับครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม	4.75	0.42	มากที่สุด
2. สถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กรและแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.82	0.37	มากที่สุด
3. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและไม่ซับซ้อน	4.78	0.41	มากที่สุด
4. สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานอย่างต่อเนื่อง	4.78	0.41	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.78	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.78$, $SD. = 0.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย ได้แก่ สถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กรและแบ่งสายบังคับบัญชาอย่าง

เหมาะสม ($M = 4.82, SD. = 0.37$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ ยืดหยุ่นและไม่ซับซ้อน สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.78, SD. = 0.41$) และสถานศึกษามีการประชุมร่วมกับครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ($M = 4.75, SD. = 0.42$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการ ให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

(n=133)

ด้านการให้อำนาจและ สร้างความสามารถให้กับบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. สถานศึกษามอบอำนาจครูในการเลือกปฏิบัติงาน ตามความสามารถของแต่ละคนอย่างอิสระ	4.75	0.43	มากที่สุด
2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดง ความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	4.70	0.45	มากที่สุด
3. สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อ แก้ปัญหาาร่วมกัน	4.76	0.42	มากที่สุด
4. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการ ประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อสร้างแนว ปฏิบัติงานที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.75	0.43	มากที่สุด
5. สถานศึกษามอบอำนาจกับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปรับปรุงงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	4.75	0.42	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.74	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถ ให้กับบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74, SD. = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย ได้แก่ สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน ($M = 4.76, SD. = 0.42$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามอบอำนาจกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงงานอย่างเต็มศักยภาพ ($M = 4.75, SD. = 0.42$) สถานศึกษามอบอำนาจครูในการเลือกปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคนอย่างอิสระและสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อสร้างแนวปฏิบัติงานที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.75, SD. = 0.43$) และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ($M = 4.70, SD. = 0.45$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดการความรู้

(n=133)

ด้านการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
1. สถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้เพื่ ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	4.67	0.46	มากที่สุด
2. สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ แลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.69	0.46	มากที่สุด
3. สถานศึกษาพัฒนาความรู้ใหม่อย่างสร้างสรรค์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	4.69	0.46	มากที่สุด
4. สถานศึกษารวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.58	0.49	มากที่สุด
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการ ประสานงาน แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่ง กันและกันอย่างต่อเนื่อง	4.71	0.45	มากที่สุด
6. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.67	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67, SD. = 0.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการประสานงาน แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.71, SD. = 0.45$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาพัฒนาความรู้ใหม่อย่างสร้างสรรค์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.69, SD. = 0.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษารวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ($M = 4.58, SD. = 0.49$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

(n=133)

ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1. สถานศึกษาสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.63	0.48	มากที่สุด
2. สถานศึกษาสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.68	0.46	มากที่สุด
3. สถานศึกษานำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.68	0.46	มากที่สุด
4. สถานศึกษาปรับปรุงการจัดเก็บและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.49	มากที่สุด
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย (<i>M</i>)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (<i>SD</i>)	แปลผล
6. สถานศึกษาจัดให้มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงาน ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.68	0.46	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.65	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษา สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษานำระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร อย่างเหมาะสม และสถานศึกษาจัดให้มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงานทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ บุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ($M = 4.68, SD = 0.46$) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จเพื่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.65, SD = 0.47$) และสถานศึกษาสนับสนุนและจัดสรร งบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการใช้งานอย่างเพียงพอ ($M = 4.63, SD = 0.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาปรับปรุงการจัดเก็บและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.58, SD = 0.49$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แสดงดัง
ตารางที่ 4.14 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X_1	หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน
X_3	หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_4	หมายถึง ปัจจัยด้านการจูงใจ
X_5	หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
$X_{รวม}$	หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 5 ด้าน

Y_1	หมายถึง ด้านพลวัตการเรียนรู้
Y_2	หมายถึง ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
Y_3	หมายถึง ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร
Y_4	หมายถึง ด้านการจัดการความรู้
Y_5	หมายถึง ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
$Y_{รวม}$	หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 5 ด้าน

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

(n=133)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{รวม}
X ₁	.400**	.342**	.486**	.315**	.155	.439**
X ₂	.533**	.545**	.348**	.516**	.511**	.637**
X ₃	.534**	.467**	.633**	.527**	.327**	.645**
X ₄	.409**	.414**	.552**	.372**	.391**	.558**
X ₅	.341**	.394**	.331**	.483**	.426**	.514**
X _{รวม}	.564**	.553**	.603**	.564**	.466**	.715**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละปัจจัยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง .439-.645) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X₃) มีค่า $r = .645$ ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน (X₂) มีค่า $r = .637$ ด้านด้านการจูงใจ (X₄) มีค่า $r = .558$ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศด้าน (X₅) มีค่า $r = .514$ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) มีค่า $r = .439$

เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละด้านกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง .466-.603) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร (Y₃) มีค่า $r = .603$ ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ (Y₁) มีค่า $r = .564$ ด้านการจัดการความรู้ (Y₄) มีค่า $r = .564$ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y₂) มีค่า $r = .553$ และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Y₅) มีค่า $r = .466$

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด แสดงดังตารางที่ 4.15-4.16 โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

X_1	หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน
X_3	หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_4	หมายถึง ปัจจัยด้านการจูงใจ
X_5	หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
$X_{รวม}$	หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 5 ด้าน

R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่า
สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของ
ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

(n=133)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
X_3	.645	.416	.412	.231	93.507	0.000
X_3, X_2	.719	.517	.510	.211	69.648	0.000
X_3, X_2, X_5	.750	.563	.553	.202	55.362	0.000
X_3, X_2, X_5, X_4	.764	.583	.570	.198	44.790	0.000

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยใช้วิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .416 แสดงว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้ร้อยละ 41.60

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน (X_2) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .510 แสดงว่าปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน สามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51.00

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X_5) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .553 แสดงว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานและปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.30

และเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_4) ยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .570 แสดงว่าปัจจัยด้านการจูงใจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และปัจจัยด้านการจูงใจ สามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 57.00

ทั้งนี้ ได้พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ถูกตัดออกจากสมการ แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ตัวแปรดังกล่าว

สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรทำนาย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(n=133)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
X ₃	.181	.098	.167	1.847	.067
X ₂	.379	.068	.395	5.572	.000
X ₅	.191	.057	.231	3.384	.001
X ₄	.152	.061	.189	2.506	.013
ค่าคงที่	.415	.328		1.266	.208
R = .764 R ² = .573 Adjusted R ² = .570 F = 44.790					

จากตารางที่ 4.16 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X₃) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .167 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน (X₂) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .395 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ (X₅) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .231 และปัจจัยด้านการจูงใจ (X₄) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .189 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .764 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) เท่ากับ .573 และปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าวร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ได้ร้อยละ 57.00

ดังนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ตราดในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.415 + 0.181 X_3 + 0.379 X_2 + 0.191 X_5 + 0.152 X_4$$

และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_Y = 0.167 Z_{X_3} + 0.395 Z_{X_2} + 0.231 Z_{X_5} + 0.189 Z_{X_4}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.2.2 ปัจจัยอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำนวน 202 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 .83 .93 .97 และ .89 ตามลำดับ และตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารและส่งมอบให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในสถานศึกษา และได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 1 เดือนและเมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้นจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปตามรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปได้ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดีงาม รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรักสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทย ในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา

2) **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษาอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์

3) **ด้านการจูงใจ** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ทำ ทายความสามารถของครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความคิดเห็นความชอบแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

4) *ด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ตามศักยภาพ และสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานและบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง

5) *ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาสู่บุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กรและแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม รองลงมาได้แก่ สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและไม่ซับซ้อน และสถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษามีการ

ประชุมร่วมกับครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

2) *ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกัน รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาให้อำนาจครูในการเลือกปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคนอย่างอิสระ และสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อสร้างแนวปฏิบัติงานที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

3) *ด้านพลวัตการเรียนรู้* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกฝนอบรมการใช้ทักษะปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4) *ด้านการจัดการความรู้* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการประสานงาน แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาพัฒนาความรู้ใหม่อย่างสร้างสรรค์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษารวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ

5) *ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี* พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษาสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษานำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม และสถานศึกษาจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการสอน

งานทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและ โปรแกรมสำเร็จ เพื่อการปฏิบัติงานอย่าง และสถานศึกษาสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษา ปรับปรุงการจัดเก็บและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละปัจจัยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ด้านด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศด้าน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละด้านกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องของสถานศึกษานาเดเล็ก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

1.4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับ $.416$ แสดงว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก ได้ร้อยละ 41.60

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น $.510$ แสดงว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน สามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานาเดเล็ก เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51.00

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .553 แสดงว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานและปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ สามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.30

และเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ ยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น .570 แสดงว่าปัจจัยด้านการจูงใจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และปัจจัยด้านการจูงใจ สามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 57.00

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงที่สุดในกลุ่ม เนื่องจากจำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนไม่มากนัก ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานประกอบกับการมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำให้เกิดความผูกพันกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเอื้ออาทร ต่อเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายฝน พิทักษ์ (2558) ที่กล่าวว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ อุดมการณ์ และความเข้าใจร่วมกันจนพัฒนาเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติร่วมกันอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และเป็นแนวทางที่ปฏิบัติมาช้านาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิช รอดฉาย (2559) ที่ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก

พบว่า ปัจจัยอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยที่มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำ รองลงมา ได้แก่ การจัดการความรู้ บรรยากาศการทำงาน การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ โครงสร้างองค์กร ซึ่งบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การปรับเปลี่ยนองค์กร เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างอย่างเหมาะสม มีการกำหนดมาตรการที่ยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อน ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นรูปธรรม ส่งผลให้โรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้และส่งเสริมสนับสนุน รูปแบบและแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเฉพาะปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานกับปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีจำนวนบุคลากรไม่มาก มีความสัมพันธ์กันแบบครบวงจร ส่งผลให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นกันเอง มีการสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกันประกอบกับครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปทำให้มีความรู้สึกรัก ผูกพันและเป็นเจ้าของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับวนิศา รอดฉาย (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน และโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .813

2.4 จากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านการจูง

ใจ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันที่เกิดจากความเข้าใจ และการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เหมือนขวัญ ช่วยคง (2561) ที่กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวประพจน์ที่บุคคลในองค์กรยึดถือพฤติกรรม การแสดงออกที่เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าร่วมกัน เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2562) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน คือ การปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเน้นการปรับปรุงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การกำหนดนโยบาย การปรับโครงสร้างของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากร วนิศา รอดฉาย (2560) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีและสารสนเทศ คือ การส่งเสริมให้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเทคโนโลยี เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อการนำไปใช้ และ นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้กล่าวว่า การจูงใจ คือการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการแสวงหาความรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษารวมถึงการจูงใจให้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศตนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วนิศา รอดฉาย (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ การจูงใจ และภาวะผู้นำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ด้านการจูงใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรจัดสรรสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เพียงพอในแต่ละโรงเรียน

2) สถานศึกษาควรแสวงหา รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศตามลักษณะของงานที่จำเป็นในสถานศึกษา รวมถึงเลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2) สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่พร้อมทั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในการจัดเก็บ รวบรวม บันทึกและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการและจำเป็นในการทำงาน

3.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางประเพณีและวัฒนธรรมของไทย เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามร่วมกัน

2) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของไทยในการแสดงออกถึงความรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาทุกขนาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด





บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เจียมทอง ศิริแสงเลิศ. (2562). หน่วยที่ 2 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในประมวลสาระชุดวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1-7 (น. 1- 59). นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประกาย ศิริสำราญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- พัชรกันย์ เมธาอักษรเกียรติ และสันติธร ภูริภักดี. (2561). ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 2329-2330.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). กลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- มินตรา อินตะไชย. (2560). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- เมธาวี คำภูลา, และวันทนา อมตาริขกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 8(2), 357-358.
- รติกร พุฒิประภา. (2560). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนบ้านแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ). (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ลำพึง ศรีมีชัย. (2559). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนการศึกษาพิเศษ ด้านการบกพร่องทางสติปัญญา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- วนิศา รอดฉาย. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วัฒนสิน บุสดี. (2559). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

- วิไลภรณ์ พิทักษ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานกลางการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท) ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- วัลลภ รัฐรัตนานนท์. (2561). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มาyacติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเกรจซี-มอร์แกน. วารสารสหวิทยาการวิจัย : สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(1),
- ศิริลักษณ์ มีจันโท. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. (2562). แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2562-2565. <https://web.trat-edu.go.th>.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุรีย์มาศ สุขกลี. (2557). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. (โครงการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุรีย์พร บุญถนอม. (2559). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุนทรีย์ ธิชากรณ์. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) ภาควิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

- สายฝน พิทักษ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพฯ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- เหมือนขวัญ ช่วยคง. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลใน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อัญญา เปื่อนวิเศษ. (2561). *การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 .* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Marquardt & Reynolds. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือการวิจัย
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่างๆ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. ชื่อ-สกุล | นายนพรัตน์ รุ่งโรจน์ |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่
287 หมู่ที่ 2 ตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่
จังหวัดตราด 23110 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารสถานศึกษา |
| 2. ชื่อ-สกุล | นายประศาสน์ เกตุบรรเทิง |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนบ้านหาดเล็ก
หมู่ที่ 4 ตำบลหาดเล็ก อำเภอคลองใหญ่
จังหวัดตราด 23110 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารสถานศึกษา |
| 3. ชื่อ-สกุล | นางอัจฉญา ศรีนาราง |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด
494 หมู่ที่ 8 ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง
จังหวัดตราด 23000 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน)
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา |

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ อว.0602.16 (บ) / 576

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายณพรัตน์ รุ่งโรจน์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719



ที่ อว.0602.16 (บ) / 576

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประศาสน์ เกตุบรรเทิง (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดเล็ก)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719



ที่ อว.0602.16 (บ) / 576

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

29 ธันวาคม 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางอัญญา ศรีนาราง (ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตราด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาตราด ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719



หนังสืออนุเคราะห์ทอดลงเครื่องมือ



ที่ อว.0602.16 (บ) / 113

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโชดทราย

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 10 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ตวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719



ที่ อว.0602.16 (บ) / 113

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดเล็ก

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 10 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหาร จัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719

ที่ อว.0602.16 (บ) / 113



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 เมษายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตครูให้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาหนึก

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน จำนวน 10 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครูจากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน สุวรรณจินดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719

หนังสืออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ อว.0602.16 (บ) / 219

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

20 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ฉบับ

ด้วยนางสาวกาญจนา ดาวเด่น นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

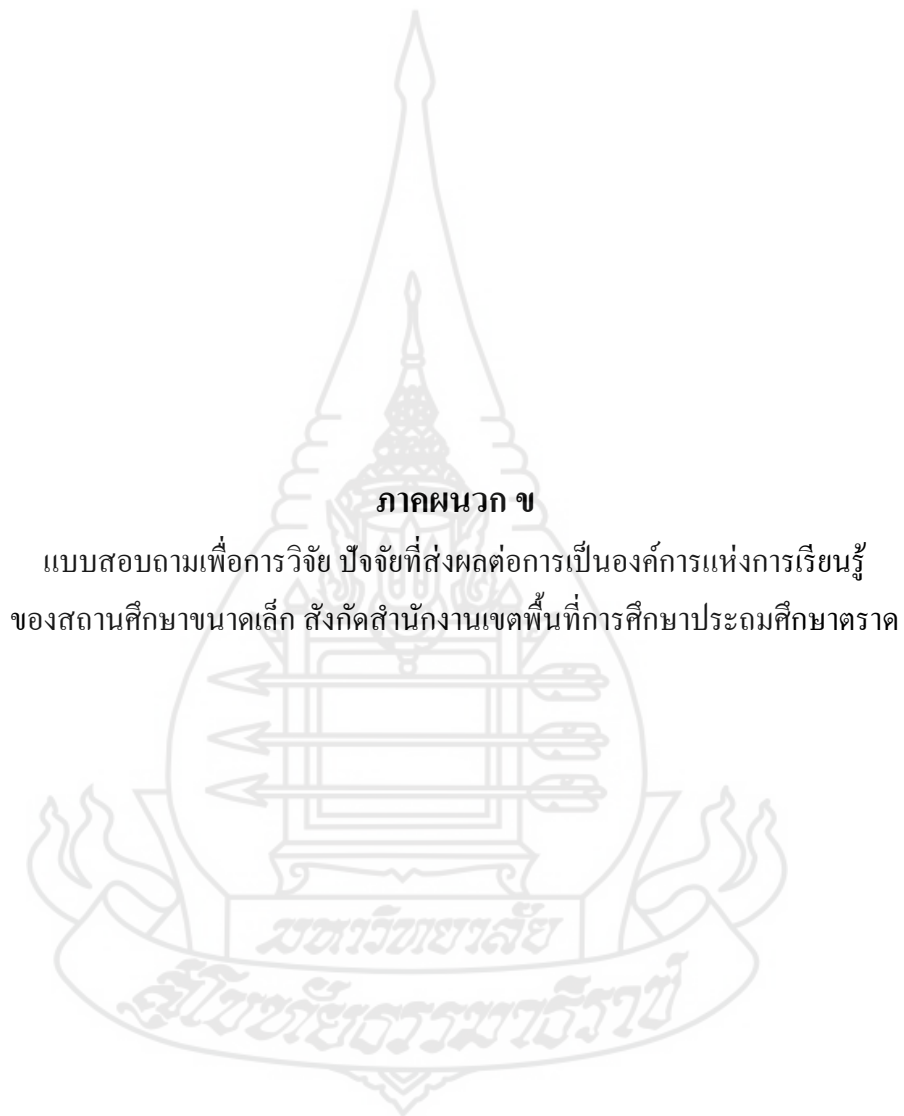
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 087-901-1719



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ
 - 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวนต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกาญจนา ดาวเด่น

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูบุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรเป็นอย่างดี					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน						
8	สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
9	สถานศึกษามีการแบ่งสายบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
10	สถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดได้อย่างชัดเจน					
11	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ตามศักยภาพ					
12	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานและบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง					
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
15	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันตามความเข้าใจของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้ออาทรต่อครูและบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรักสามัคคีและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความผ่อนคลายในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของไทยในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ทศนคติ อุทิศตน และความเข้าใจร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดีงาม					
ปัจจัยด้านการจูงใจ						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนในการทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรได้ประพฤติกและปฏิบัติตาม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถของครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคน					

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและเสนอความคิดเห็น ความชอบแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นโดยใช้เทคโนโลยีและ สอดคล้องกับการใช้งานของครูและบุคลากร					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
34	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาสู่บุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมโดยใช้เทคโนโลยี					

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดรต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก	ระดับของการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้						
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง					
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกฝนอบรมการใช้ทักษะปฏิบัติงานให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
3	สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรได้เรียนรู้ระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร						
6	สถานศึกษามีการประชุมร่วมกับครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีทัศน์และกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม					
7	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างองค์กรและแบ่งสายบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
8	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและไม่ซับซ้อน					
9	สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร						
10	สถานศึกษามอบอำนาจครูในการเลือกปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละคนอย่างอิสระ					
11	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง					
12	สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน					
13	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อสร้างแนวปฏิบัติงานที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
14	สถานศึกษามอบอำนาจกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงงานอย่างเต็มศักยภาพ					

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก	ระดับของการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการความรู้						
15	สถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้เพื่อดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม					
16	สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	สถานศึกษาพัฒนาความรู้ใหม่อย่างสร้างสรรค์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
18	สถานศึกษารวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ					
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการประสานงาน แบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง					
20	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี						
21	สถานศึกษาสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
22	สถานศึกษาสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
23	สถานศึกษานำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม					
24	สถานศึกษาปรับปรุงการจัดเก็บและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง					
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
26	สถานศึกษาจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					

ขอบคุณในความอนุเคราะห์
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

การหาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity)
ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/เฉลี่ย	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)			
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้								
ด้านพลวัตการเรียนรู้								
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกฝนอบรมการใช้ทักษะปฏิบัติงานให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	สถานศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรได้เรียนรู้ระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาอื่นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร								
6	สถานศึกษามีการประชุมร่วมกับ ครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ให้สอดคล้องตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่าง เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	สถานศึกษากำหนดโครงสร้าง องค์กรและแบ่งสายบังคับบัญชา อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
8	สถานศึกษากำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและไม่ ซับซ้อน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	สถานศึกษาจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้ครู และบุคลากรมีการแลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสาย งานและข้ามสายงานอย่าง ต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร								
10	สถานศึกษาให้อำนาจครูในการ เลือกปฏิบัติงานตาม ความสามารถของแต่ละคนอย่าง อิสระ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น ในการปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ การปฏิบัติงานจริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
12	สถานศึกษาให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อสร้างแนวปฏิบัติงานที่ดีและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	สถานศึกษาให้อำนาจกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงงานอย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการจัดการความรู้								
15	สถานศึกษาจัดตั้งคณะทำงานจัดการความรู้เพื่อดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
17	สถานศึกษาพัฒนาความรู้ใหม่อย่างสร้างสรรค์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	สถานศึกษารวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการประสานงานแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
20	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี								
21	สถานศึกษาสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	สถานศึกษาสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	สถานศึกษานำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	สถานศึกษาปรับปรุงการจัดเก็บและพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมสำเร็จเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
26	สถานศึกษาจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานทางด้าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3	(M)	IOC		
	เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง							
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้								
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเกี่ยวกับการสนับสนุนสถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูบุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
31	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
33	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)			
ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน								
34	สถานศึกษามีการปรับปรุงนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
35	สถานศึกษามีการแบ่งสายบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
36	สถานศึกษามีการแบ่งงานและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดได้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
37	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ตามศักยภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
38	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
39	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานและบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
40	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3	(M)	IOC		
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร								
41	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามความเข้าใจของครูและ บุคลากรอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
42	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นและ ให้ความไว้วางใจแก่ครูและ บุคลากรในการปฏิบัติงานได้ อย่างอิสระ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศในการปฏิบัติงานให้ ครูและบุคลากรเกิดการยอมรับ ซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอื้อ อาทรต่อครูและบุคลากรอย่าง เสมอภาคและเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
45	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรรักสามัคคีและมี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ และสร้างความผ่อนคลายในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
47	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรร่วมกิจกรรม ทางประเพณี วัฒนธรรมของ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
	ไทยในการแสดงออกถึงความรักภาคภูมิใจในสถานศึกษา							
48	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยม บรรทัดฐาน ความซื่อสัตย์ศรัทธา คุณธรรม และความเข้าใจร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่ดำรง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ปัจจัยด้านการจูงใจ								
49	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
50	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
51	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
52	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
53	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
54	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยและ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3	(M)	IOC		
	เสนอความดีความชอบแก่ครู อย่างสม่ำเสมอ							
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ								
55	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศในการแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
56	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศในการเก็บ รวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
57	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ใช้เป็นใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
58	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำ ฐานข้อมูลสารสนเทศที่ใช้เป็น และสอดคล้องกับการใช้งาน ของครูและบุคลากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
59	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ เลือกใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
60	ผู้บริหารสถานศึกษานำ เทคโนโลยีและสารสนเทศมา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม/ เฉลี่ย	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(M)	IOC		
	ประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม							
61	ผู้บริหารสถานศึกษาเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาสู่บุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	





ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.949	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	117.0333	58.723	.818	.945
a2	117.0000	59.379	.759	.945
a3	117.0667	58.478	.817	.945
a4	117.0000	59.655	.713	.946
a5	117.2000	60.441	.466	.949
b1	117.0667	58.961	.744	.945
b2	117.0000	59.379	.759	.945
b3	117.0667	59.306	.692	.946
b4	117.0333	58.723	.818	.945
c1	117.0667	60.547	.508	.948
c2	117.1333	61.361	.361	.950
c3	117.0667	60.547	.508	.948
c4	117.0667	60.547	.508	.948
c5	117.0667	60.547	.508	.948
d1	117.1667	58.351	.763	.945
d2	117.1333	57.913	.844	.944
d3	117.1667	59.454	.610	.947
d4	117.2667	59.306	.607	.947
d5	117.1333	60.878	.427	.949
d6	117.1667	58.764	.705	.946
e1	117.2000	59.752	.559	.947
e2	117.1333	59.430	.628	.947
e3	117.1333	59.292	.648	.946
e4	117.2667	60.202	.488	.948
e5	117.2000	59.545	.587	.947
e6	117.1667	59.454	.610	.947

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	28.8333	4.282	.962	.934
f2	28.8333	4.282	.962	.934
f3	28.8333	4.282	.962	.934
f4	28.8000	4.510	.870	.942
f5	28.8333	4.489	.826	.946
f6	28.8000	4.717	.734	.953
f7	28.6667	5.471	.542	.965

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	28.3333	3.540	.663	.801
g2	28.3333	3.264	.849	.767
g3	28.3000	3.321	.840	.770
g4	28.1667	4.075	.488	.828
g5	28.1667	4.006	.538	.822
g6	28.4667	3.982	.359	.854
g7	28.2333	4.047	.424	.838

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.932	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
h1	34.1000	3.886	.729	.926
h2	34.1333	3.637	.843	.917
h3	34.1333	3.706	.788	.922
h4	34.1000	3.679	.905	.913
h5	34.0667	3.857	.875	.916
h6	34.0667	3.857	.875	.916
h7	34.1333	4.189	.430	.950
h8	34.0333	4.102	.810	.923

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านการจูงใจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.974	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	23.9333	3.995	.804	.979
i2	23.9667	3.757	.909	.969
i3	24.0000	3.586	.974	.962
i4	24.0000	3.586	.974	.962
i5	23.9667	3.757	.909	.969
i6	23.9667	3.757	.909	.969

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.890	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
j1	28.0333	4.585	.813	.858
j2	28.0667	4.478	.865	.851
j3	27.9333	4.685	.809	.859
j4	27.9667	4.585	.842	.854
j5	28.0000	4.690	.767	.864
j6	27.8000	5.752	.346	.909
j7	27.8000	5.752	.346	.909

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นางสาวกาญจนา ดาวเด่น
วัน เดือน ปีเกิด 5 มกราคม 2534
สถานที่เกิด ตำบลหาดเล็ก อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา
พ.ศ.2557 เอกการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ตำแหน่ง ข้าราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1

