

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

นางสาวสุธิตา ส่องศรี



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Factors Affecting the Being Learning Organization of Institutes under
Phuket Provincial Vocational Education

Miss Sutisa Songsri



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

2020

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ผู้ศึกษา นางสาวสุธิตา ส่งศรี **รหัสนักศึกษา** 2622301071

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 140 คน โดยใช้ในการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการความรู้ การมีส่วนร่วม และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .78 .89 .93 1.00 1.00 และ .97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานศึกษาในภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 3 ปัจจัยเรียงตามลำดับ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วม โดยทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

Independent Study Title: Factors Affecting the Being Learning Organization of Institutes under Phuket Provincial Vocational Education

Author: Miss Sutisa Songsri; **ID:** 2622301071;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of learning organization of institutes under Phuket Provincial Vocational Education; 2) to study the factors related to being a learning organization; 3) to study the relationship between the factors related to being learning organization; and 4) to study the factors affecting the being learning organization of institutes.

The sample consisted of 140 administrators and teachers during the 2020 academic year. The employed research instrument was a rating scale questionnaire dealing on the information technology, the leadership, the culture organization, the knowledge management, the participation, and the learning organization, with reliability coefficients of .78, .89, .93, 1.00, 1.00, and .97, respectively. The statistic used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings revealed that: 1) the overall aspects of learning organization of institutes under Phuket Provincial Vocational Education were rated at a high level; 2) both overall and specific aspects of learning organization were related at a high level could be ranked based on their rating means as follows: the leadership; the knowledge management; the culture organization; the information technology;, and the participation, respectively; 3) overall aspects of factors positively related to the being learning organization at the quite high level, which was significant at the .01 level; and 4) the three factors affecting the being learning organization were that of the information technology; the knowledge management; and the participation, which together could jointly predict 52.00% of the learning organization of institutes in Phuket Provincial Vocational Education which was significant at the .01 level.

Keywords: Factors, Learning organization, Phuket Provincial Vocational Education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเอาใจใส่ อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ อิศระ ประธานกรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้ อิศระ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดี และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ต้นตริงนาวงค์ กรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้ อิศระ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ดร.ศัจฉรินทร์ แก้ววงศ์ศรี ผู้ช่วยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพเก้า ณ พัทลุง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และ นายโกวิท นवलศรี รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต คณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกและอนุเคราะห์ให้ข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ร่วมรุ่นสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำและเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนและให้ความรู้อันทรงคุณค่า ขอผลบุญจงหนุนนำให้ทุกท่านมีความสุขกาย สุขใจ ตลอดไป

สุธิตา ส่งศรี

มิถุนายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	9
ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	22
การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	35
บริบทการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน	56
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวม และรายด้าน	62
ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต.....	69
ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต.....	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปการวิจัย	74
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	90
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ.....	91
ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	93
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
ง ค่าคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	106
จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	116
ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
ประวัติผู้ศึกษา	132

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	28
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวม	56
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการรอบรู้แห่งตน	57
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการมีแบบแผนความคิด	58
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	59
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	60
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการคิดเชิงระบบ	61
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวม วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต[ชื่อตาราง]	62
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	63
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	66
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ...	67
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	68
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต	69
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต	71



๓

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 ประกอบกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภายในประเทศ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ เป็นต้น ส่งผลให้มีการกำหนดให้มีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น องค์กรทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ทั้งแนวทางการบริหาร โครงสร้างการบริหาร เป็นต้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศ

สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน นักศึกษา ซึ่งมีการกำหนดแนวทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ด้านการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับสถานศึกษา โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นั้นถูกกำหนดไว้ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ ซึ่ง Senge (1990, p.139) ได้นำเสนอไว้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นั้นรากฐานที่สำคัญที่สุด คือ สมาชิกในองค์กรต้องมีความรอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการอย่างแท้จริง มีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานที่ดีที่สุด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีกระบวนการพัฒนาความสามารถของคนในองค์กรและมีกระบวนการคิดเชิงระบบที่มองในภาพรวมขององค์กร โดยแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยการที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและ

กันทั้งภายในองค์กรที่เป็นการถ่ายทอดระหว่างบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้และดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุธีรา ราชวรินทร์.2555, น.37) โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่สำคัญที่จะทำให้เกิดองค์กรแห่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการนำเอาคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การประมวล การสืบค้น และการจัดทำรายงานสำหรับการปฏิบัติงานและการจัดการสอนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว ถูกต้องและทั่วถึง รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเกี่ยวกับการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีและปรัชญาในการบริหารงาน มุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้ง กระตุ้นและผลักดัน ให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนภายในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ร่วมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน การจัดการกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความรัก ภาคภูมิใจในองค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี กล่าวคิดกล่าวสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันสร้างวัฒนธรรมใหม่ อันดีงามขององค์กร 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งเกี่ยวกับการเสาะแสวงหาความรู้ การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้ใหม่ ให้เหมาะต่อการใช้งานขององค์กร การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญของบุคคล ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ และ 5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งเกี่ยวกับการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม (Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate , 2556; วนิสพรหมรัตน์, 2556; พชีร์ แสงบุญ, 2557; Cheewaruengroj, 2018; ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง, 2560 และ Sohaib, Ihsaan, Yousaf and Majeed, 2018)

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้นำแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเช่นเดียวกัน ซึ่งจากศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (วันทิตา โภธิสาร, สมคิด สร้อยน้ำ และ เรวณี ชัยเขวรัตน์, 2563) พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้สถานศึกษามีแนวทางการจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่จากการศึกษารายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่ พบว่า ถึงแม้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จะมีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม ในที่นี้ขอยกตัวอย่างผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ดังนี้ ผลการประเมินประจำปี 2560 อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม เท่ากับร้อยละ 98.52 ผลการประเมินประจำปี 2561 อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม เท่ากับร้อยละ 97.40 และผลการประเมินประจำปี 2562 อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม เท่ากับร้อยละ 95.00 ซึ่งหากนำผลการประเมินของแต่ละปีมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ นั้น มีค่าคะแนนการประเมินที่ลดลงอย่างต่อเนื่องปี (วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต, 2564; วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต, 2564; วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต, 2564; และวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต, 2564)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตเพื่อนำผลจากการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตและพัฒนาผู้สำเร็จออกสู่สถานประกอบการอย่างเต็มศักยภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต
- 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

3.2 มีปัจจัยการบริหารอย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 213 คน (ที่มาจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ณ วันที่ 5 เมษายน 2564)

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรเกณฑ์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990, p. 6) ที่เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ

ตัวแปรทำนาย ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และ 5) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ จากงานวิจัยของผู้วิจัย (Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate , 2556; วนิสา พรหมรัตน์, 2556; พัชรี แสงบุญ, 2557; Cheewaruengroj, 2018; ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง, 2560 และ Sohaib, Ihsaan, Yousaf and Majeed, 2018)

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

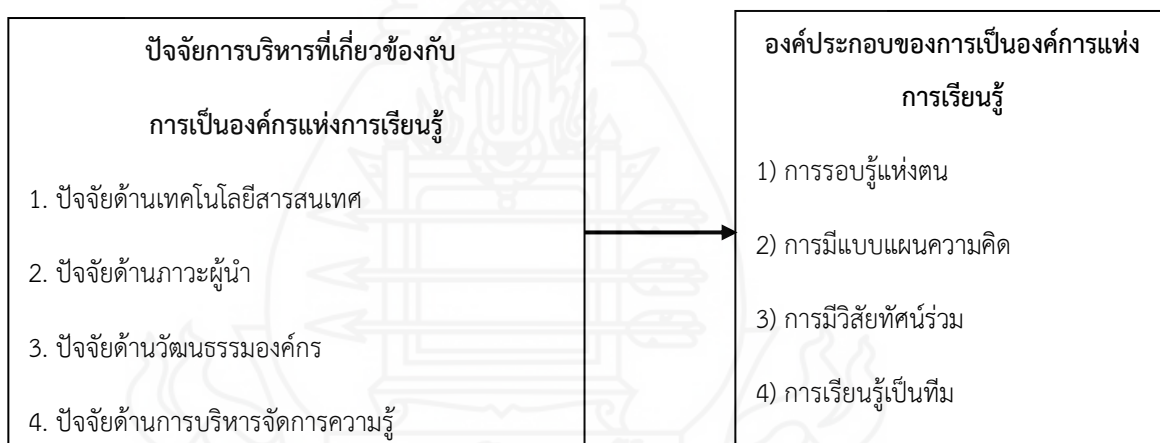
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยทำการศึกษาระหว่างวันที่ 3 ตุลาคม 2563 ถึง 30 มิถุนายน 2564

4.4 ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้ตัวแปรเกณฑ์ตามแนวคิดของ Senge (1990, p. 6) ที่เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ สำหรับตัวแปรทำนายผู้วิจัยสรุปปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และ 5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate , 2556; วนิสพรหมรัตน์, 2556; พิชรี แสงบุญ, 2557; Cheewaruengroj, 2018; ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง, 2560 และ Sohaib, Ihsaan, Yousaf and Majeed, 2018) ตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

6.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคลากรมีอิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตน บุคลากรมีการสร้างองค์ความรู้ คิดค้น

สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

6.1.1 การรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการจัดวางกระบวนการทางความคิดที่มีความซับซ้อน มีการวางแผนทางความคิดเพื่อกำหนดกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทางความคิดของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิด ค่านิยม ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

6.1.2 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถจัดวางกระบวนการทางความคิดที่มีความซับซ้อน มีการวางแผนทางความคิดเพื่อกำหนดกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทางความคิดของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิด ค่านิยม ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

6.1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องอาศัยการสร้างวิสัยทัศน์รายบุคคลที่ผ่านการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อกำหนดพฤติกรรมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร

6.1.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารและครู มีแนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในกลุ่มให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อให้ความรู้และทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประเมินผลและนำผลมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น

6.1.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง ผู้บริหารและครูเข้าใจภาพรวมขององค์กรสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ แนวโน้ม หรือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการคิดเชิงกลยุทธ์ มีความชัดเจนในเป้าหมาย การคิดทันการณ์ เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

6.2 ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.2.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการนำเอาคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลสภาพมาทำการประมวลผลและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยให้เราสามารถจัดเก็บบันทึกและประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และการเรียนรู้เพื่อสนับสนุน

การเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ขององค์กรและการสืบค้นเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และเรียกใช้งานข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว มีสื่อและอุปกรณ์เข้ามาช่วยในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศโดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

6.2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารงาน มุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้ง กระตุ้นและผลักดัน ให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

6.2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม คุณค่าความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ร่วมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความรัก ภาควุมิใจในองค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี กล่าวคือกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามขององค์กร

6.2.4 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การเสาะแสวงหาความรู้ การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้ใหม่ ให้เหมาะต่อการใช้งานขององค์กร การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญของบุคคล ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ

6.2.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาส ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมการทำงานในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาตามความเหมาะสม ร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

6.8 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

6.9 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

7.1 สถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต นำข้อมูลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน พัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7.2 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อประกอบการคิดวางแผน การบริหารสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

7.3 ครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงแก้
2. ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
 - 2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.4 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้
 - 2.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
3. การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. บริบทการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

หลักการสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรที่มุ่งมั่นและตั้งใจสมาชิกทุกคนให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อศักยภาพของตนเองและขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ ตลอดจนองค์กรที่มุ่งมั่นและตั้งใจให้บุคลากรทุกคนมี

ความกระตือรือร้นจะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อศักยภาพของตนเองและไปสู่เป้าหมายขององค์กร

1.1 ความหมายและความสำคัญขององค์กรการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผู้วิจัยให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

1.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990, p.98) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนมีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลก็ไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยรวมไม่ได้

Garvin (1993, p. 78) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีทักษะในการสร้างความรู้ การได้มาของความรู้และการถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

Hoy and Miskel (2001, p.27) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก ความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิก ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกขององค์กรให้เรียนรู้วิธีการเรียนซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริม พัฒนาความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการดำเนินงาน การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อมกันบุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเกิดการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผู้วิจัยให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557, น.66) ได้สรุปความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ดังนี้

1. เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่
3. เป็นการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพมีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ไพธิน บุญนา (2559, น.31) ได้สรุปความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต้องแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

Marquardt (1996) ได้สรุปความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้องค์กรมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต ช่วยสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (learning dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge management) และการใช้เทคโนโลยี (technology application)

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนานคน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารให้มีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่สูงขึ้น ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยที่บุคลากรระดับต้น ระดับกลางจะได้ประโยชน์มากที่สุด การพัฒนางานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น ผิดพลาดน้อยลง รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิผล เช่น ลดต้นทุน ผลผลิต

สูงขึ้น เกิดนวัตกรรม การพัฒนาองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ มีศักยภาพในการแข่งขันสูง สามารถเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

1.2 ความเป็นมาขององค์กรการเรียนรู้

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เริ่มจากผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่างๆ ของคริส อาร์จิริส ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับโดนัลด์ชอน (Chris Argyris and Donald Schon, 1978 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2543, น.52-55) ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) เรื่อง Organizational Learning: A Theory of Action Perspective (1978) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรก ที่เขียนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยตำราเล่มนี้ใช้คำว่า การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning หรือ OL) ซึ่งอาจจะมุ่งหมายถึงการเรียนรู้ของคนทั้งหลายที่อยู่ในองค์กร ต่อมาในปี 1990 บุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีผลงานเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับ คือ ปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ ศาสตราจารย์แห่ง Massachusetts Institute of Technology ได้เขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization และได้ใช้คำว่า Learning Organization แทนคำว่า Organization Learning ต่อมาในปี 1994 เซ็นเก้และคณะ ได้เขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนแนวปฏิบัติกว้าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดมีการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ และ ปี 1998 เซงเก้ ได้เขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ The Fifth Discipline Challenge: Mastering the Twelve Challenge to Change in Learning Organization (1998) ปัจจุบันพบว่า มีหนังสือและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เผยแพร่อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรของตน แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการเผยแพร่ไปอย่างกว้างขวางเป็นที่สนใจของนักวิชาการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ Michael J. Marquardt มีความสนใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้และเขียนหนังสือเรื่อง Building the Learning Organization ซึ่ง มององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงระบบ ประกอบด้วยระบบย่อย ดังนี้ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี

1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดเซงเก้ (Peter Senge)

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย นำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดเซงเก้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้และถือว่าความรู้เป็นข้อได้เปรียบขององค์กรที่ยั่งยืน (sustainable) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

Senge (1990, p.139) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 5 ประการในหนังสือเรื่อง วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้ (The fifth disciplines) ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 การรอบรู้แห่งตน

ความรอบรู้แห่งตนนั้นบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีระดับความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจพฤติกรรมตัวเองเป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อยๆ ยอมรับความเป็นจริงไม่ยึดมั่น ถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ สมาชิกแห่งองค์กรที่มีกรอบของการมีความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคลนั้น สมาชิกจะมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคลถือเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝน เพื่อเสริมสร้างวินัยแห่งมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง ความรอบรู้ของบุคคลมี 5 องค์ประกอบคือ

1) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตน คือ เป็นความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้เห็นสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนสักวันหนึ่งในอนาคต

2) มุ่งมั่นสร้างสรรค์เมื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตนแล้ว ต้องลงมือทำอย่างมุ่งมั่นสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จริงจะต้องมีจิตสำนึกและใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ

3) ใช้ข้อมูลเพื่อคิดและตัดสินใจ ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง ความ มีเหตุผลในทุกครั้ง จะช่วยให้ถูกต้องซึ่งจะช่วยให้เรามีระบบความคิดและการตัดสินใจที่ดี ไม่คิดและตัดสินใจแบบโลเล เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาซึ่งจะไม่มีวันรู้ซึ่งถึงสภาพของตนเองได้ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

4) ฝึกใช้สิทธิ์ได้สำนึกในการทำงาน หมายถึง การฝึกฝนและลงมือทำงานจนเกิดความชำนาญและทำงานอย่างอัตโนมัติ ถือเป็นทักษะในการทำงานได้อย่างรวดเร็วแม่นยำและถูกต้อง

5) ถ้าได้เกิดการเรียนรู้ความรู้ใหม่ทักษะใหม่และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนนั้นเกิดจากกระบวนการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับความรอบรู้แห่งตนไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553, น.40) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนเป็นลักษณะที่ควรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับตนเองอยู่เสมอ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง และการใช้จิตสำนึกในการทำงาน

พรทิพา วันตา (2553, น.45) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนเป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น เพราะการเรียนรู้ของตนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น เพราะองค์กรใดบุคลากรในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา นั้น ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกวันและในที่สุดก็จะประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การรอบรู้แห่งตน หมายถึง การจัดวางกระบวนการทางความคิดที่มีความซับซ้อน มีการวางแผนทางความคิดเพื่อกำหนดกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทางความคิดของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิด ค่านิยม ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

1.3.2 การมีแบบแผนความคิด

Senge (1990, p.7) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ เข้าใจสรรพสิ่งในโลกอันจะมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติ ที่มีต่อบุคคล และสถานการณ์ทั้งหลาย อย่างไรก็ตาม ท่าทีของแต่ละบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์เดียวกันอาจไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เป็นผลจากความแตกต่างของแบบแผนทางความคิดของแต่ละบุคคล แบบแผนทางความคิด คือ การแสดงสมมติฐานและเจตคติของตนเองออกมาให้เห็น เพื่อที่บุคคลอื่นจะสามารถร่วมกันค้นหาและพูดคุยแสดงความคิดเห็นที่ต่างกัันและแสดงความเข้าใจที่อาจจะผิดโดยที่แต่ละคน ต่างก็เปิดใจและไม่ปกป้องความคิดเห็นของตนเองจนมากเกินไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้เข้าถึงความจริงให้มากที่สุด ดังนี้

1) การวางแผน คือ การเรียนรู้และใช้คณะกรรมการบริหารจัดการแบบแผนทางความคิด การวางแผน ควรทำเป็นกระบวนการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนการใช้คณะกรรมการ บริหารจัดการแบบจำลองความคิด คือ การทำให้การบริหารจัดการแบบจำลองความคิดเป็นกิจกรรมประจำขององค์กรโดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารภายในเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการแบบจำลองความคิดและจัดกลไกเพื่อขยายโลกทัศน์ของผู้จัดการแต่ไม่มีอำนาจในการควบคุมสั่งการใด ๆ

2) ทักษะการคิดใคร่ครวญและทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการคิดใคร่ครวญ เป็นกระบวนการใช้ความคิด ตรวจสอบ ใคร่ครวญในความคิด ความเชื่อและสมมติฐานต่างๆ ที่มี

อิทธิพลต่างๆ การปฏิบัติของบุคคล ส่วนทักษะการตั้งคำถามหรือว่าการสืบค้นในสิ่งที่ตนเองนั้นสงสัย หรือตั้งสมมติฐานเอาไว้หรือความเข้าใจและเชื่ออยู่ ทั้งนี้สิ่งที่บุคคลถือเป็นความเชื่ออยู่นั้นอาจเป็นเพียงสมมติฐานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้มากที่สุด

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับแบบแผนทางความคิด ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อิสรีร์ พงศ์กมลานนท์ (2551, น.43) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจ ในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจให้ถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553, น.41) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ตลอดเวลา มีการพัฒนาความคิด ความเชื่อและกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ โดยไม่ยึดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้และมีการฝึกฝนทักษะในการพิจารณาและตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

พรทิศา วันตา (2553, น.4) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเองให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยความคิด ซึ่งแบบแผนความคิดนั้น มีอิทธิพลต่อการรับรู้และเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็นมุมมองระหว่างกันด้วยแล้วซึ่งจะทำให้พลังของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจึงนับเป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.53) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคคลได้รับการพัฒนาความคิด ความเชื่อ กระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม สามารถปรับแนวคิด แนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ยอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน

ไพลิน บุญนา (2559, น.4) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น บุคคลมีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้องต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่มีผลต่อการตัดสินใจ รวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

Davenport and Prusak (2000, p.12) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการแสวงหาความรู้เป็นความสามารถขององค์กรในการรวบรวม จัดวางและทำให้เป็นระเบียบแบบแผนของความรู้ หรือกระบวนการในทางความคิดที่มีความซับซ้อน เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การล้วงหรือดึงความรู้ออกจากแหล่งความรู้และขึ้นการแสดงความรู้ให้เห็น

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การจัดวางกระบวนการทางความคิดที่มีความซับซ้อน มีการวางแผนทางความคิดเพื่อกำหนดกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทางความคิดของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิด ค่านิยม ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

1.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

Senge (1990, p.11) การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือนอกอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภายในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันทั้งองค์กร เป็นการที่ทุกคนมีความร่วมตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่าง ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถทำได้โดย

1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรควิสัยทัศน์ของตนเอง การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากสมาชิกองค์กรไม่มีวิสัยทัศน์ของตนเอง การทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะที่ยินยอม ปราศจากความตั้งใจและการร่วมมืออย่างจริงจัง การที่สมาชิกองค์กรมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้จะเกิดการร่วมมือกันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร ผู้นำองค์กรต้องเลิกความคิดดั้งเดิมว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมาจากผู้นำหรือกระบวนการวางแผนในองค์กรเท่านั้น อาจเรียกได้ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่เป็นทางการ ผู้นำมักมองเป็นวิธีที่ใช้แก้ปัญหาหรือเป็นกระบวนการกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจที่ต่ำลงของสมาชิกองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วขัดกับหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนทั่วไปทั้งองค์กรและเป็นวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืน และต้องดำเนินต่อไปไม่สิ้นสุด

3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความมุ่งมั่นมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการควบคุม สามารถสร้างได้โดยใช้การสื่อสาร การสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกองค์กรรู้สึกอิสระที่จะแสดงความฝันหรือวิสัยทัศน์ออกมา ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเปิดกว้าง

4) ทำให้มีวิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกัน มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดเจนและจับต้องได้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง การให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานประจำปี มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้มีส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำ ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา ทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรขององค์กรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วม ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553, น.43) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นลักษณะที่บุคคลมีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีวิสัยทัศน์ของตนเองและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรมีการสร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกัน ยึดเหนี่ยววิสัยทัศน์ให้เป็นความคิดหลักเพื่อชี้แนะว่าองค์กรมีเป้าหมาย พันธกิจและค่านิยมอะไร โดยพยายามสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกมากกว่าวิสัยทัศน์เชิงลบ

พรทิศา วันตา (2553, น.48) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกันและอยากเห็นองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทุกคนต้องรวมพลังกันสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาเพื่อนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมกันผสานให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมาด้วยแผนปฏิบัติการต่อไป

อารี น้ำใจดี (2556, น.64) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมกันคิดในการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กรแล้วร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร

รสนุคนธ์ มั่นคง (2558, น.55) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา มีการ กำหนด วิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การร่วมกันกำหนดภาพในอนาคตของ องค์กรที่ต้องอาศัยการวิสัยทัศน์รายบุคคลที่ผ่านการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อ กำหนดพฤติกรรมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร

1.3.4 การเรียนรู้เป็นทีม

Senge (1990, p.p. 56 - 57) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นหลักการฝึก ปฏิบัติการ เรียนรู้ของทีม เป็นกระบวนการของการหาแนวทางและการพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อให้เกิดผลตามที่สมาชิกปรารถนาได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและทำให้เกิด ความเชี่ยวชาญของบุคคล การเรียนรู้ของทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้ เกิดขึ้น แต่เรียนรู้ของทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมเพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันละกัน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม ไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, น.32) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการ เรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิด ได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่ง เกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กัน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอผ่านปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคลและหนทางเดียวที่พัฒนาให้เกิด เป็นรูปธรรมได้ก็คือการเรียนรู้เป็นทีมอย่างเป็นระบบโดยการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุก คนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นความสำเร็จหรือผิดพลาด

พรทิพย์ ไชยประพิธาน (2553, น.44) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น บุคคล เน้นการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์กรต้องใช้แนวทางในการปฏิบัติ ฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็น ทีม เช่น การพูดคุย การอภิปรายและการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี

แนวทางการปฏิบัติฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพูดคุยและการอภิปรายโดยการใช้ทักษะการสะท้อนความคิดและการไต่ถามและให้เข้าถึงความเป็นจริงให้มากที่สุด รวมทั้งพยายามฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบสั่งสมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำตามปกติ โดยมีวิธีการสำคัญๆ รวม 3 วิธี คือ

1) ใช้การเสวนาในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยเริ่มต้นด้วยหัวข้อของ การเสวนาเท่านั้น ไม่มีการกำหนดข้อสมมติฐานหรือทางเลือกใดๆ ไว้ล่วงหน้าแต่ให้กลุ่มเสวนา ร่วมกันคิดพิจารณาตนเองในการเสวนาให้ได้ประสิทธิผลทุกครั้ง สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความคิด และจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

2) ในการอภิปรายซึ่งจะคล้ายกับการเสวนา จะต่างกันเพียงการอภิปรายนี้จะมีการเตรียม สมมุติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

3) ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ โดยบริหารในรูปโครงการ มีหัวหน้า สมาชิกในโครงการ มีจุดเริ่มต้นและกำหนดแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยทุกคนในโครงการจะมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอนโดยเท่าเทียมกัน

พรทิศา วันตา (2553, น.49) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความไว้วางใจต่อกับเปิดใจและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556, น.7) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น บุคคลหลาย ๆ คน เข้ามารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐาน แนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงานผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกคนจะต้องพิจารณาวิเคราะห์สาเหตุโดยเริ่มที่ตนเองก่อน

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.60) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น สถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดประชุมสัมมนาวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อให้ความรู้และทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน เกิดความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและนำผลมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ไพลิน บุญนา (2559, น.42) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถและวินัยความรู้ของบุคคลโดยอาศัยการแบ่งปันและเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

Marquardt and Reynolds (1994, p.28) กล่าวว่า การเป็นทีมเป็นการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

Goh (2003, p.216) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือซึ่งเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการทำงานเป็นทีม โดยที่การทำงานเป็นทีมนี้ สมาชิกในทีมจะนำเอาทักษะและความรู้ที่สะสมมาแก้ปัญหาและพัฒนาความคิดใหม่ให้องค์กรเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง แนวทางในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในกลุ่มให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อให้มีความรู้และทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ประเมินผลและนำผลมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น

1.3.5 การคิดเชิงระบบ

Senge (1990, p.58) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นการมองในภาพรวมทั้งหมดเป็นกรอบในการมองความสัมพันธ์ภายในมากกว่าที่จะมองเฉพาะเจาะจงลงไปในจุดใดจุดหนึ่ง และช่วยให้มองเห็นสิ่งที่เป็มูลเหตุภายใต้โครงสร้างของสถานการณ์ที่ซับซ้อน

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, น. 67) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นแบบแผน เป็นขั้นตอนของการพัฒนามีกรอบที่เห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเป็นแต่เชิงเหตุเชิงผลเห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ผิวเผิน

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553, น. 45) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น บุคคลมีการมองภาพรวมของการทำงานและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน มีการ

วิเคราะห์หาสาเหตุและตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง มีการติดตามประเมินผลและนำมาปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป

พรทิวา วันตา (2553, น.51) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นระบบความคิด มาพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องคิดเชิงระบบครบวงจร ต้องมองภาพโดยรวม มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ มีการเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คิดอย่างเป็นกลยุทธ์ มีความชัดเจนในความหมายแต่มีแนวทางที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ คิดทันเหตุการณ์ มองเห็นความจริง เล็งเห็นโอกาส คาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดีและพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

นันทพร เตศิริ (2554, น.33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ มีความสำคัญอย่างมากกับสภาพบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการใช้ไหวพริบ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีสภาพองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ในองค์กร คือต้องเข้าใจพื้นฐานประวัติศาสตร์และการพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องความสัมพันธ์กันของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่งของระบบมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ได้เช่นไร ต้องอ่านสถานการณ์ให้พร้อมทั้งมีแนวทางแก้ไขและการพัฒนาที่ดี หลักการคิดเชิงระบบ การคิดอย่างเป็นระบบที่ได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- 1) คิดเป็นกลยุทธ์ คือ มีความชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลายและแน่วแน่ ในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์
- 2) คิดทันการณ์ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริง บางที่ซึ่งปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิดขึ้น
- 3) เล็งเห็นโอกาส ในทุกปัญหามีโอกาส ไม่ย่อท้อ มองให้เห็นถึงประโยชน์และสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ในทุกโอกาส

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.63) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น สถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ไพลิน บุญนา (2559, น.39) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการพิจารณา ไตร่ตรองเรื่องราว หรือเหตุการณ์ของสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถสร้างความเข้าใจแบบองค์รวมและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

Stata (1989) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นความสามารถทางความคิดของคน เป็นตัวจำกัดความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญที่จะนำองค์กรเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงกล่าวคือ จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นผู้ออกแบบและปฏิบัติ ผู้ที่จะออกแบบองค์กรต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ ปรับเปลี่ยน และกระตุ้นพฤติกรรมของคนได้

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรเข้าใจภาพรวมขององค์กรสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ แนวโน้มหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการคิดเชิงกลยุทธ์ มีความชัดเจนในเป้าหมาย การคิดค้นการค้น เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

3. ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคน ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการดำเนินงาน การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อมกันบุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนือง โดยการบริงงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่างๆ ดังต่อไปนี้

Phongsichomphu, Na-Takuatoong, Kaemkate (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สามารถสื่อสารและส่งเสริมสมาชิกขององค์กรได้ มีการระบุทิศทาง ความเชื่อมโยงและการสร้างคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างแรงกระตุ้นแก่สมาชิกขององค์กร

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศการทำงานที่เป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาตนเองของสมาชิกองค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่าและความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของสมาชิกองค์กรให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกองค์กร ทั้งการออกแบบงานและการออกแบบโครงสร้างองค์กร

4) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ การส่งเสริมและการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการยกระดับการเรียนรู้ในองค์กรและสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้รับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกได้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วนิสา พรหมรัตน์ (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

1) ปัจจัยด้านการจูงใจ การเสริมสร้างและให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงพลังความคิดสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยและเสนอความคิดเห็นความชอบ มีการจัดระบบการให้คุณให้โทษที่มีคุณธรรมและเอื้อต่อการธรรมาภิบาลบุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์กรระยะยาวเพื่อสร้างความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เก็บประมวลผลและถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในอนาคตเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระชับและน่าสนใจ

3) ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม การสร้างทัศนะของความร่วมมืออย่างยึดมั่นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต ให้มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมตามและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้ การผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง บนพื้นฐานของค่านิยม ปรชญา ความเชื่อและทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน

4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ช่วยเหลือเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน จัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความรัก ภาคภูมิใจในองค์กร

ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี ให้สมาชิกกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน

5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎีและปรัชญาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรมแก่สมาชิกในองค์กร การตัดสินใจในการบริหารและสนับสนุนโดยยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีความสามารถในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวอย่างได้

พัชรี แสงบุญ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่ามีปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ การเก็บรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาพัฒนาองค์กรให้สามารถสร้างผลงานที่ดีหรือนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร การร่วมใจกันของสมาชิกองค์กร ในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจต่างๆขององค์กรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งภายในและภายนอก

3) ปัจจัยด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ การกระจายและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกอย่างรวดเร็วและเหมาะสม ซึ่งการถ่ายโอนความรู้นั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การประชุม เป็นต้น

4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนทำให้มีความสะดวกด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้นำและการส่งเสริม ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจ และปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

1) ปัจจัยด้านผู้นำและการส่งเสริม การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีการร่วมกันเรียนรู้และร่วมแก้ปัญหา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในองค์กร

2) ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3) ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การพิจารณาดำเนินการลงโทษตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดเมื่อมีกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณ เมื่อปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ มักได้รับคำชมเชย/มีการให้รางวัล โดยผู้นำองค์กรมักจะให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของอยู่เสมอ

สมพิส หาญมนตรี สุวารินทร์ ถิ่นทวี อรณิษฐา ทศดา และภัทราวดี มากมี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีและปัจจัยด้านระบบองค์ความรู้

1) ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยี การใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานการดำเนินงานขององค์กรทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้ได้อย่างรวดเร็ว

2) ปัจจัยด้านระบบองค์ความรู้ การแสวงหาความรู้มาแบ่งปัน เผยแพร่ซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วยการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและกรณีศึกษาเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์กร

1) ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ การตั้งนโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรและการปฏิบัติงานตามแนวทางให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา มีความสามารถในการตัดสินใจและสั่งงานได้อย่างเหมาะสม มีการประเมินผลและรายงานผลการบริหารการพิจารณาความดีความชอบของครูตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยระบบคุณธรรม แจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบมีการนำทรัพยากรมาใช้ในการบริหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดสภาพทางสังคมที่มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร การจัดสวัสดิการและส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่นให้มีบรรยากาศแห่งการเป็นมิตร มุ่งเน้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษา

3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล การแสวงหาความรู้และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการแก้ปัญหาของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งการอุทิศตนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ชัดเจน ของสถานศึกษา การจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ มีการประชุม ตกลง สนับสนุนการพัฒนาครู มีการมอบหมายงานให้ครูผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การกระตุ้น และผลักดัน ให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นการปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ โดยการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กร อันได้แก่ งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และให้ความสำคัญต่อการทำงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ รวมถึงคำสั่งต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

Cheewaruengroj (2018) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพฯ พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจด้านบุคลากรและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นพื้นฐานความรู้ในการเรียนการสอนและการสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดหา การจัดเก็บ และการถ่ายโอนความรู้ขององค์กรเพื่อการเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้ในองค์กร

2) ปัจจัยด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ การพิจารณากระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของ

ผู้รับบริการและใช้ในการทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีวิธีการที่เป็นระบบที่เชื่อถือได้ในการวัดผลการปรับปรุงประสิทธิภาพ ยอมรับข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจที่เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบระดับสูง ซึ่งทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีการชื่นชม ยินดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการสร้างโอกาสในการฝึกอบรม มอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับสมาชิกองค์กร

4) ปัจจัยด้านบุคลากร การเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองของบุคลากร สามารถระบุปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและสมเหตุสมผล สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้ มีความกระตือรือร้นในการแบ่งปันความคิดเห็น มีวิธีการเรียนการสอนและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงมองหาวิธีการสอนใหม่ ๆ

5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกองค์กร โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

Sohaib, Ihsaan, Yousaf and Majeed (2018) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กร ของสถานศึกษา สาขากาธาการของประเทศปากีสถาน พบว่า มีปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยด้านองค์ความรู้

ปัจจัยด้านองค์ความรู้ ความคิดรวบยอด หลักการ วิธีการ ที่อยู่ในตำราหรืออื่น ๆ ซึ่งอยู่ภายนอกตัวบุคคล ที่ส่งสมมาเพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ โครงสร้างความรู้ ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งไม่ได้ลอกเลียนมาจากองค์ความรู้แต่ผู้เรียนต้องสร้างขึ้นมาด้วยตนเองเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่

จากงานวิจัยและเอกสารดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์เพื่อนำมาสรุปเป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถแสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา

ปัจจัยการบริหาร	Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate (2556))	วนิสรา พรหมรัตน์ (2556)	พัชรี แสงบุญ (2557)	นุช สัทธาธรรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบูลย์ (2558)	สมพิศ หาญมนตรี สุวารินทร์ ถิ่นทวี อรณิชา ทศดา และภัทราดิ มากมี (2559)	ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560)	ภัศราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560)	Marquardt (1996)	Cheewaruengroj (2018)	Sohaib, Ihsaan, Yousaf and Majeed (2018)	ความถี่
1.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓		✓				✓		5
2.ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	✓	✓		✓			✓		✓		5
3.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓				✓	✓	✓			5
4.ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้	✓		✓		✓			✓		✓	5
5.ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม		✓		✓		✓		✓	✓		5
6.ปัจจัยด้านแรงจูงใจ		✓		✓					✓		3
7.ปัจจัยด้านการให้อำนาจแก่บุคคล			✓					✓			2
8.ปัจจัยด้านบุคลากร						✓			✓		2
9.ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร			✓								1
10.ปัจจัยด้านกลยุทธ์								✓			1
11.ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร								✓			1

จากการศึกษาปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และ 5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้กล่าวถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ดังนี้

Phongsichomphu, Na-Takuatong and Kaemkate (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของสมาชิกองค์กรให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกองค์กร ทั้งการออกแบบงานและการออกแบบโครงสร้างองค์กร

วนิสา พรหมรัตน์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เก็บประมวลผลและถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในอนาคตเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระชับและน่าสนใจ

พัชรี แสงบุญ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนทำให้มีความสะดวกด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

สมพิส หาญมนตรี สุวารินทร์ ถิ่นทวี อรณิษฐา ทศดา และภัทราวดี มากมี (2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยี หมายถึง การใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้ได้อย่างรวดเร็ว

Cheewaruengroj (2018) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นพื้นฐานความรู้ในการเรียนการสอนและการสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดหา การจัดเก็บ และการถ่ายโอนความรู้ขององค์กรเพื่อการเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้ในองค์กร

ช่วงโชติ พันธุ์เวช (2542, น.17) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการนำเอาคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลภาพ มาทำการประมวลผลและการสืบ

ค้นหาแล้วเรียกใช้งานข้อมูลที่ผ่านมาการประมวลผลแล้วมีสื่อและอุปกรณ์เข้ามาช่วยในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศโดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

วิทวัส วรินทร์เวช (2545, น.31) ได้สรุปความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งปวง เพื่อจัดทำสารสนเทศไว้ใช้งานซึ่งประกอบไปด้วย เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีโทรคมนาคมเป็นหลัก และรวมถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการจัดการและจัดเก็บข้อมูล ส่วนการสื่อสารโทรคมนาคมใช้เป็นตัวในการจัดส่งข้อมูลเผยแพร่และเสียงออกไปเพื่อสื่อสารกัน ตลอดจนถึงแนวความคิด ระบบ วิธี เครื่องมือ เครื่องใช้ทางการสื่อสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดเก็บ ประมวลผล ค้นคืน และเผยแพร่สารสนเทศ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศ และโทรคมนาคม รวมทั้งการประยุกต์ใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เหล่านั้นในงานสารสนเทศและงานบริการด้านอื่น ๆ

กิตติ ภัคตีวัฒนะกุล. (2546, น.281-282) ได้ให้ความหมายของระบบสารสนเทศ (Information System) ว่า หมายถึง การรวบรวมองค์ประกอบต่างๆ (ข้อมูล การประมวลผล การเชื่อมโยงเครือข่าย) เพื่อนำเข้า (Input) สรุบบแบบใดๆ แล้วนำมาผ่านกระบวนการบางอย่าง (Process) ที่อาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วยเพื่อเรียบเรียงเปลี่ยนแปลงและจัดเก็บเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) คือสารสนเทศที่สามารถใช้สนับสนุนการตัดสินใจได้

สุกิจจา พงษ์สุวรรณ (2547, น.7) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหา การจัดเก็บประมวลผลและเผยแพร่สารสนเทศ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้นำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวาง งานประยุกต์ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การสร้างระบบสารสนเทศแบบต่าง ๆ มีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบการสื่อสารโทรคมนาคมไปใช้ในหน่วยงานหรือธุรกิจต่าง ๆ มุ่งไปที่การคิดค้นอย่างสะดวก รวดเร็ว รวมถึงการจัดทำรายงาน ตลอดจนถึงการจัดทำผลลัพธ์ของข้อมูลให้สามารถค้นหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2547, น.20) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย เทคโนโลยีสำคัญสองสาขา คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม โดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์จะช่วยให้เราสามารถจัดเก็บบันทึกและประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ส่วนเทคโนโลยีสื่อสาร โทรคมนาคม ช่วยให้เราสามารถส่งผลลัพธ์ของการทำงานของคอมพิวเตอร์ไปให้ผู้ใช้ที่อยู่ห่างไกลได้อย่างรวดเร็วและสะดวก

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล (2551) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ประกอบด้วยระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสาร

โทรคมนาคมและอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผนจัดการและใช้งานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการนำเอาคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูลภาพมาทำการประมวลผลและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานช่วยให้เราสามารถจัดเก็บบันทึกและประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ขององค์กรและการสืบค้นเพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเรียกใช้งานข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้ว มีสื่อและอุปกรณ์เข้ามาช่วยในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศโดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สามารถสื่อสารและส่งเสริมสมาชิกขององค์กรได้ มีการระบุทิศทาง ความเชื่อมโยงและการสร้างคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างแรงกระตุ้นแก่สมาชิกขององค์กร

วนิสา พรหมรัตน์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีและปรัชญาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรมแก่สมาชิกในองค์กร การตัดสินใจในการบริหารและสนับสนุนโดยยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีความสามารถในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวอย่างได้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้นำและการส่งเสริม หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีการร่วมกันเรียนรู้และร่วมแก้ปัญหา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในองค์กร

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การกระตุ้น และผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยมุ่ง

ความสำเร็จองค์กรเป็นสำคัญ โดยการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

Cheewaruengroj (2018) กล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกองค์กรโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

สมเกียรติ บาลลา (2554, น.17-18) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำบุคลากรเปลี่ยนแปลงหรือผู้บริหารมีอาชีพอย่างแท้จริงหรือจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารหรือในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษา โดยมีความรับผิดชอบและการให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารงาน มุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้ง กระตุ้นและผลักดัน ให้บุคลากรในองค์กร มีความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

3.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้กล่าวถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ตัวกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง เช่น การกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน สามารถเพิ่มคุณค่าและความสามารถของบุคลากรได้

วนิสา พรหมรัตน์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน การจัดบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการช่วยเหลือเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน จัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความรัก ภาคภูมิใจในองค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี เปิดโอกาสให้สมาชิกกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร สนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามร่วมกัน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดสภาพทางสังคมที่มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นมิตร การจัดสวัสดิการและส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพรวมทั้งการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่นให้มีบรรยากาศ

แห่งการเป็นมิตร มุ่งเน้นให้คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษา

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และให้ความสำคัญต่อการทำงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ รวมถึงคำสั่งต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540, น.11) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรคือ พฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความรัก ภาคภูมิใจในองค์กร ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางซึ่งชมยินดี กล่าวคือกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศขององค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกร่วมกันสร้างวัฒนธรรมใหม่อันดีงามขององค์กร

3.4 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและ ต่างประเทศได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ไว้ดังนี้

Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรี แสงบุญ (2557) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้องค์กรสามารถเก็บรวบรวมองค์ความรู้และสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้สามารถสร้างผลงานที่ดีหรือนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

สมพิส หาญมนตรี, สุวารินทร์ ถิ่นทวี, อรณิชา ทศดาและภัทราวดี มากมี (2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านระบบองค์ความรู้ หมายถึง การเสาะแสวงหาความรู้มาแบ่งปันและเผยแพร่ซึ่งกันและกัน การแบ่งปันความคิดข่าวสารข้อมูลการเรียนรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรทำ

ให้บุคลากรทุกระดับสามารถร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วยการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และกรณีศึกษาเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปัน การเรียนรู้ซึ่งและกันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Sohaib, Ihsaan, Yousaf and Majeed (2018) กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์ความรู้ หมายถึง การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้ให้เหมาะต่อการใช้งานขององค์กร การประยุกต์ใช้ความรู้ในภารกิจขององค์กร การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

วีรยุทธ มาฆะศิริานนท์ (2542, น.77-78) กล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารรูปแบบใหม่ ที่เน้นในด้านการพัฒนากระบวนการควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยทุกระบวนงานจะต้องสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากการขยายวงและการประสานความรอบรู้ รวมถึงการฉลาดคิดไปตลอดทั่วทั้งองค์กรซึ่งเท่ากับว่าองค์กรที่มีการบริหารจัดการความรู้นี้เป็นระบบก็จะเกิดเป็นโอกาสอันสำคัญต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่เปี่ยมไปด้วยการทำงานอย่างฉลาดคิดและสร้างสรรค์ในที่สุดทำให้องค์กรนั้นสามารถเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ รูปแบบ และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้เป็นอย่างดี

ศรันย์ ชูเกียรติ (2541, น.14) กล่าวว่า การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การจัดการและรักษาระดับในการจัดเก็บองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบ เป็นระเบียบ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การเสาะแสวงหาความรู้ การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้ใหม่ ให้เหมาะต่อการใช้งานขององค์กร การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญของบุคคล ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ

3.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้กล่าวถึง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

วนิสา พรหมรัตน์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง แรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อและทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด การมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้นเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อพัฒนา

ภาพในอนาคต มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมตามและให้ข้อผูกพันต่ออุดมมุ่งหมายในการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้

นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมตามวิสัยทัศน์ที่เป็นหนึ่งเดียวกัน

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร หมายถึง รูปแบบขององค์กรที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมและจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ชัดเจน จัดระบบสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ มีการประชุมตกลง ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์กรรวมถึงชี้แจงการจัดกิจกรรมการศึกษาให้ผู้ปกครองรวมทั้งผู้ที่สนใจเข้าใจ

Cheewaruengroj (2018) กล่าวว่า เป้าหมายการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ หมายถึง การพิจารณากระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กร จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย โดยการรับข้อเสนอแนะของผู้รับบริการถือเป็นบรรทัดฐานสำหรับสมาชิกองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญของบทบาทและความเข้าใจในบทบาทของกันและกัน เป้าหมายการปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติของข้อเสนอแนะจึงเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำทางให้สถานศึกษาพัฒนาขึ้น

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมการทำงานในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาตามความเหมาะสม ร่วมกำหนดทิศทางการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

3. การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีวศึกษามีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่ม เริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษซึ่งหมายถึงการเรียนวิชาเฉพาะเพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียน สามัญศึกษา สอนวิชา สามัญและโรงเรียน วิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456

จัดตั้งโรงเรียน เพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม ทัศนกรรม และพาณิชยกรรมเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบอาชีพกรรมและอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ชั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับโดยในปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 4 กอง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ กรมกองตำรา กองสอบไล่ กองอาชีวศึกษาซึ่ง กองอาชีวศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดโรงเรียนอาชีวศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการและตั้งกรมอาชีวศึกษาขึ้นแทนกรมวิชาการ ส่วนกองวิชาการเป็นกอง ๆ หนึ่งในกรมอาชีวศึกษา ดังนั้น กรมอาชีวศึกษาจึงได้ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง คือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองโรงเรียนทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการโรงเรียนอาชีวศึกษา กองวิชาการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตรแบบเรียน ทะเบียน การสอบไล่ และการออกประกาศนียบัตร ในปี พ.ศ. 2495 ได้มีพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบราชการในกรมอาชีวศึกษา แบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง คือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองโรงเรียนการช่าง กองโรงเรียนพาณิชยและอุตสาหกรรม กองโรงเรียนเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค กองส่งเสริมอาชีพ และกองออกแบบและก่อสร้าง ต่อมาในปี พ.ศ. ดังกล่าวได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ- เชียงใหม่ (2500) ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจาก โรงเรียนเป็น วิทยาลัย ซึ่งแห่งแรกคือวิทยาลัยพาณิชยกรรมพระนคร จนถึงปี พ.ศ. 2522 กรมอาชีวศึกษามีวิทยาลัยอยู่ในสังกัด จำนวน 90 แห่ง ในจำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 159 แห่ง ต่อมาปี พ.ศ. 2513 รวมโรงเรียนการช่างสตรีและโรงเรียนการช่าง 4 จังหวัด คือ อ่างทอง ราชบุรี บุรีรัมย์ และพัทลุง ต่อมาในปี พ.ศ. 2535-2539 ได้มีโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอีกจำนวน 93 แห่ง เฉพาะโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอ 60 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 25 แห่ง และอีก 8 แห่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพไปสู่ท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาชนบท เพื่อผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพในระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ต่อมาในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีพันธกิจและยุทธศาสตร์ ดังนี้

พันธกิจ

1. จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษา และการอบรมวิชาชีพ ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. มุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประเทศยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
4. เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิคและเทคโนโลยีของประเทศ
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ
6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
7. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

นโยบาย จุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 การศึกษาสร้างคน อาชีวะสร้างชาติ “เตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21”

1. เพิ่มผู้เรียนสายอาชีพ (สายอาชีวะ 50 : 50 สายสามัญ) เปิดสาขาใหม่/สาขาขาดแคลนเพิ่มห้องเรียน (วท./วอศ.) ปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่น ดึงผู้เรียนกลับเข้าสู่ระบบ เน้นแนวสื่อสารทุกกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่สร้างภาพลักษณ์ (Re-Branding) จัดสวัสดิการตามบริบท (หอพัก/รถรับ-ส่ง)

2. ศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) พัฒนากำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (10+2+1) (10 + 2 อุตสาหกรรมเป้าหมาย + 1 โครงสร้างพื้นฐานของประเทศ) จัดการศึกษารองรับการพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษ (EEC/SEC/SEZ) พัฒนาความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและภาษา (อังกฤษ จีน และภาษาในอาเซียน) อาชีวสถานวิทยา/มาตรฐาน KOSEN

3. Re-Skills, Up-Skills, New-Skills ยกระดับศักยภาพและพัฒนาทักษะกำลังคน (โดยวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศ) เตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น (Short Course Training) หลักสูตรฝึกอาชีพฐานสมรรถนะ (Education to Employment) Startup/Business online

4. ปฏิรูประบบบริหารและงานบุคคล ปฏิรูปประสิทธิภาพการบริหารงาน พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ ดิจิทัลและภาษาอังกฤษ แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลทุกมิติสร้างระบบแรงจูงใจ เพิ่มค่าตอบแทนและส่งเสริมระบบสวัสดิการ/สวัสดิภาพ

5. ขับเคลื่อนอาชีวศึกษา เพื่อเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 อาชีวศึกษาทวิภาคี 3 รูปแบบบูรณาการการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาอังกฤษกับการจัดการเรียนการสอน Fix it Center/จิตอาสาอาชีวฯ สร้างค่านิยม “การศึกษาสร้างคน อาชีวฯสร้างชาติ”

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และนโยบาย จุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลผนวกกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายที่กำหนด โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564)

4. บริบทการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

4.1 ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ รวมทั้งสิ้น 4 แห่ง ประกอบด้วย

4.1.1 วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต ตั้งอยู่ที่ : 178/1 ถ.เยาวราช ต.ตลาดใหญ่ อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการก่อสร้าง การต่อเรือ เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง สาขาวิชา การก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เทคนิควิศวกรรมสิ่งแวดล้อม เทคนิควิศวกรรมเหมืองแร่ เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ (วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต, 2564)

4.1.2 วิทยาลัยเทคนิคกลาง ตั้งอยู่ที่ : 215 หมู่ 5 บ้านเมืองใหม่ ถ.เมืองใหม่-สนามบินภูเก็ต ต.เทพกระษัตรี อ.ถลาง จ.ภูเก็ต 83110 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการก่อสร้าง เครื่องกล ผนิขยการ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล ไฟฟ้ากำลัง การท่องเที่ยว การโรงแรม ซ่อมอากาศยาน ธุรกิจการบิน (วิทยาลัยเทคนิคกลาง, 2564)

4.1.3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ตั้งอยู่ที่ : ถ.ภูเก็ต ต.ตลาดใหญ่ อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ ผ้าและเครื่องแต่งกาย ผนิขยการ ศิลปกรรม อาหารและโภชนาการ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว การจัดการโลจิสติกส์ การตลาด การบริหารงานคหกรรมศาสตร์ การบัญชี การโรงแรมและบริการ การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ แฟชั่นและสิ่งทอ อาหารและโภชนาการ ธุรกิจการบิน เทคโนโลยีสารสนเทศ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต, 2564)

4.1.4 วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต ตั้งอยู่ที่: 42/20 ถ.รัตนโกสินทร์ 200 ปี ต.ตลาดเหนือ อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขางานเครื่องกลเรือ ไฟฟ้ากำลัง อาหารและโภชนาการ คอมพิวเตอร์กราฟิกอาร์ต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การท่องเที่ยว ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขางานเทคนิคยานยนต์ สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น คณะวิชาช่างอุตสาหกรรม คณะวิชาคหกรรม คณะวิชาพาณิชยกรรม คณะศิลปกรรม (วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต, 2564)

4.2 โครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตซึ่งมีพันธกิจที่สำคัญคือการเป็นศูนย์บริการด้านวิชาการและวิชาชีพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้สู่สากล อีกทั้งมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการขยายโอกาสด้านวิชาการและวิชาชีพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินการวางแผนกิจกรรม/โครงการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต, 2564) ดังนี้

4.2.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีโครงการพัฒนารูปแบบและการยกระดับคุณภาพศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fix it Center) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและยกระดับฝีมือช่างในชุมชนเพื่อต่อยอดผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อสร้างมูลค่าและการสอนวิชาชะระยะสั้น 108 อาชีพ มีเป้าหมายในการให้บริการประชาชนจาก

ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชนจำนวนไม่น้อยกว่า 500 คน และเป็นการพัฒนาครู บุคลากร นักเรียน นักศึกษาให้มีทักษะประสบการณ์สร้างความเชื่อมั่นในการออกไปประกอบอาชีพและการปฏิบัติงานในชุมชนเพื่อเป็นช่องทางในการประกอบอาชีพอิสระ

4.2.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย มีโครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน นักศึกษาด้านการวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ส่งเสริมการจัดทำและพัฒนาผลงานวิจัย นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ของครู และนักเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนการประกวดผลงานสิ่งประดิษฐ์ระดับอาชีวศึกษาจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ และเพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนางานวิจัยของวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อาจกล่าวได้ว่า อาชีวศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและมีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การกำหนดนโยบายของประเทศในด้านต่าง ๆ มีผลกระทบต่ออาชีวศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น อาชีวศึกษาต้องพยายามหาทางปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถตอบสนองนโยบายเชิงรุกของรัฐบาลได้อย่างทันกาล โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่ออาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม เป็นต้น

4.3 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีโครงสร้างการบริหาร ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ดังนี้

4.3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย

4.3.2 รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายความว่ารวมถึง รองผู้อำนวยการศูนย์หรือ รองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัย รวมทั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดังกล่าวด้วย โดยสถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้

1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์

2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานวางแผน และงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและ

สิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ และ งานฟาร์มและโรงงาน (เฉพาะสถานศึกษาที่เปิดทำการสอน)

3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

4) ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงานดังนี้ แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี และ งานสื่อการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

พนานันท์ โกศินานนท์ (2551) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการกับความพร้อมของวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ประจำจำนวน 155 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 51 คน รวม 206 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยราชพฤกษ์บริหารงานให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบ-วิธีคิด (Mental models) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วินัย 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) รูปแบบ-วิธีคิด (Mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ของคณาจารย์ประจำและเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วรรณม พงษ์สีชมพู, อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และ วรรณิ แกมเกต (2556) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งรัฐแห่ง

หนึ่ง พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ โดยปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนั้นมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กัน

วนิสา พรหมรัตน์. (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ครูอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา จำนวน 260 คน พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ปัจจัยด้านการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

พัชรี แสงบุญ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/หัวหน้างาน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 5 ปี ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ จำนวน 306 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ ที่สำคัญ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

อรัญ ร่วมสุข (2557) ได้ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 เพื่อศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และแนวทางพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการปฏิบัติระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านแบบวิธีการคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) แนวทางพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านความรอบรู้

แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการฝึกตนเองให้ เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ด้านแนวทางการคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักจัดสรร ความรู้ที่ได้มาให้เป็นแนวคิดของตนเองและนำไปเผยแพร่แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ด้าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางการบริหารและเป้าหมาย ที่ชัดเจนร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและมี เป้าหมายร่วมกันมีการสร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย โดยแผนการดำเนินงานนั้นต้องม ีความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความคิดและมีการสร้างกระบวนการคิดให้ เกิดขึ้นในองค์กร

นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การปกครองแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปกครองแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 202 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้าน ผู้นำและการส่งเสริม ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจ และปัจจัยด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

สมพิส หาญมนตรี, สุวารินทร์ ถิ่นทวี, อรณิชา ทศดา และ ภัทราวดี มากมี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยของ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยของ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และ 4) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา หัวหน้างานบุคลากรสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 จำนวน 113 โรงเรียน รวมทั้งหมด 452 คน ผลการพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีและปัจจัยด้าน ระบบองค์ความรู้

สมิง โคตรวงศ์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมตามลำดับ และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยบริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 302 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์กร

ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ประกอบด้วย ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำนวน 319 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรเนื่องจากการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น การปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จองค์กรเป็นสำคัญ โดยการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรเนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กร อันได้แก่ งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และให้ความสำคัญต่อการทำงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ รวมถึงคำสั่งต่างๆ อย่างเคร่งครัด

วราพร ชิวเรื่องโรจน์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย

ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำนวน 299 คน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร สำคัญ 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลากรและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ทองเพียร เตยหอม (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 242 คน ผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1 ในด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการรอบรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และมีแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีดังนี้ 1) ด้านการคิดเชิงระบบ แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือของแต่ละสายงานเพื่อแยกส่วนได้อย่างชัดเจน กำหนดมาตรการการนำคู่มือไปใช้ร่วมกันกับครูกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการคิดแบบองค์รวม โดยผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการฝึกปฏิบัติการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการรอบรู้แห่งตน แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนให้ครูได้เข้ารับการประชุมอบรมสัมมนา โดยจัดทำ ID Plan กำหนดแนวทางและจัดทำโครงการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและนำมาเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ 3) ด้านการมีแบบแผนความคิด แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษาจัดระบบการรายงานผลการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย มาตรฐานและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ครูได้จัดนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ มีการดำเนินการและติดตามการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษามีช่องทางในการแสดงความคิดเห็น นำผลการประเมินไปกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และกำหนดเป้าหมาย เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยนำผลการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละปี 5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แนวทางการพัฒนา คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ห้องค์กร โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการพัฒนาและขยายผลโดยใช้วงจร PDCA โดยกำหนดให้ครูแต่ละกลุ่มสาระ

จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานร่วมกันส่งเสริมให้ครู มีทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

วีรภัทร รักชนบท (2561) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูรวมทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล และด้านแบบแผนทางความคิด

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Akhtar, Arif, Rubi and Naveed (2011) ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศปากีสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการทำงานเป็นทีม ระบบการปลูกฝัง การเสริมแรง และภาวะผู้นำ

Sheng-nan and Da-ming (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูของโรงเรียนระดับมัธยมในเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูของโรงเรียนระดับมัธยมในเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดโรงเรียนมัธยมจำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูของโรงเรียนระดับมัธยม ณ นครเชียงใหม่ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และทัศนคติของครู

จากผลของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีความสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีการสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยองค์ประกอบ 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้นั้น ประกอบด้วย การรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้อง

กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีขั้นตอนในการดำเนินการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร และรายงานทางวิชาการตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเอาความรู้จากการศึกษาดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 213 คน (ที่มาจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ณ วันที่ 5 เมษายน 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 140 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970:608 อ้างอิงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย,2555: 124) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต	67	44
วิทยาลัยเทคนิคกลาง	21	13
วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต	22	15
วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	103	68
รวมทั้งสิ้น	213	140

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะและวิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

2.1.1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990, p. 6) ประกอบด้วย การรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดตัวแปร และนิยามศัพท์เฉพาะ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

2.2.2 กำหนดข้อกระทงคำถามตามนิยามศัพท์ของตัวแปรที่มุ่งศึกษา เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2.2.3 ดำเนินการร่างเครื่องมือและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาตามโครงสร้างในเบื้องต้น

2.2.4 ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ภาษา และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร จากนั้นผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามทุกข้อต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 - 1.00

2.2.6 นำข้อมูลผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา อาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .967 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .777 ด้านภาวะผู้นำมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .888 ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .925 ด้านการบริหารจัดการความรู้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 1.00 และด้านการมีส่วนร่วมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 1.00

2.2.8 จัดเตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตตามที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงประธาน อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงาน อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

3.3 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตจัดทำหนังสือขอความร่วมมือผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตตอบแบบสอบถาม ภายในวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 ซึ่ง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหา ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การแปล ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง	มีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.41	หมายถึง มีความสัมพันธ์กัน ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.5. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตาราง ประกอบการบรรยาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 5 ตอน เรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยหาความถี่ (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหา ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
(n=140)		
1. เพศ		
1.1 ชาย	70	50.00
1.2 หญิง	70	50.00
รวม	140.0	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
2.2 20 – 30 ปี	44	31.43
2.3 31 – 40 ปี	43	30.71
2.4 41 ปี ขึ้นไป	53	37.86
รวม	140.0	100.00
3. ประสบการณ์		
3.1 ต่ำกว่า 1 ปี	7	5.00
3.2 1 ปี - 5 ปี	38	27.14
3.3 6 ปี – 10 ปี	44	31.43
3.4 11 ปี ขึ้นไป	51	36.43
รวม	140	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.0
4.2 ปริญญาตรี	110	78.57
4.3 ปริญญาโท	27	19.28
4.4 สูงกว่าปริญญาโท	3	2.15
รวม	140	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=140)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
5.1 ผู้อำนวยการ	3	2.14
5.2 รองผู้อำนวยการ	8	5.72
5.3 ครูผู้สอน	129	92.14
รวม	140.0	100.00
6. วิทยฐานะ		
6.1 คศ.2 (วิทยฐานะชำนาญการ)	25	17.86
6.2 คศ.3 (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)	23	16.43
6.3 คศ.4 (วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)	2	1.43
6.4 ไม่มี	90	64.28
รวม	140	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 36.43 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 92.14 และไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 64.28

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตโดยภาพรวม

(n=140)

ด้านที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	การรอบรู้แห่งตน	4.54	0.41	มากที่สุด
2	การมีแบบแผนความคิด	4.43	0.50	มาก
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.33	0.51	มาก
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.29	0.53	มาก
5	การคิดเชิงระบบ	4.32	0.50	มาก
	รวม	4.39	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ แบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.51) การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 5 ด้าน แสดงผลดังตารางที่ 4.3 – ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการรอบรู้แห่งตน

(n=140)

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
		\bar{X}	มาตรฐาน (SD)	
1	ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน	4.71	0.51	มากที่สุด
2	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ	4.74	0.47	มากที่สุด
3	ท่านสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ	4.28	0.71	มาก
4	ท่านสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.66	0.54	มากที่สุด
5	ท่านยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.51	0.56	มากที่สุด
6	ท่านยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.45	0.62	มาก
7	ท่านสามารถคิดวิเคราะห์กระบวนการทำงานโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	4.44	0.56	มาก
8	ท่านมีความพร้อมในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.54	0.59	มากที่สุด
รวม		4.54	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรอบรู้แห่งตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) และ การสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. =

0.54) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการมีแบบแผนความคิด

(n=140)

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ท่านวางแผนการทำงานของตัวเองอย่างเป็นระบบ	4.44	0.57	มาก
2	ท่านสามารถพิจารณากระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.48	0.59	มาก
3	ท่านทบทวนและไตร่ตรองงานที่ได้รับมอบหมายอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจ	4.51	0.58	มากที่สุด
4	ท่านสามารถปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์	4.46	0.61	มาก
5	ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.69	มาก
6	ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.65	มาก
รวม		4.43	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การทบทวนและไตร่ตรองงานที่ได้รับมอบหมายอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การพิจารณากระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม อยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) และการปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การปรับความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

(n=140)

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ท่านได้รับการโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.94	0.98	มาก
2	ท่านมีการกำหนดภาพการทำงานของตัวเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.31	0.67	มาก
3	ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.41	0.64	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	4.54	0.54	มากที่สุด
5	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.56	มาก
	รวม	4.33	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.56) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. 0.98)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

(n=140)

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.73	มาก
2	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.36	0.65	มาก
3	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.36	0.62	มาก
4	ท่านมีการทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.31	0.65	มาก
5	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	4.11	0.76	มาก
6	ท่านนำผลการประเมินมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	4.33	0.61	มาก
รวม		4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.36$,

S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.62) และการนำผลการประเมินมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน อยู่เสมอ (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.61) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม (\bar{X} = 4.11, S.D. 0.76)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ด้านการคิดเชิงระบบ

(n=140)				
ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ท่านเข้าใจระบบการทำงานภาพรวมของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.32	0.62	มาก
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานในแต่ละฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.29	0.65	มาก
3	ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งที่ได้รับมอบหมายและที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	4.32	0.62	มาก
4	ท่านมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	4.36	0.57	มาก
5	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ	4.34	0.58	มาก
6	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.58	มาก
7	ท่านสามารถนำความรู้จากเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบกับการปฏิบัติงานมาปรับใช้ได้อย่างทันท่วงที	4.26	0.71	มาก
รวม		4.32	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด ได้แก่ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ การมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ เสมอ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การนำความรู้จากเหตุการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบกับการปฏิบัติงานมาปรับใช้ได้อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวม วิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ภูเก็ต

(n=140)

ด้านที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	0.66	มาก
2	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.32	0.61	มาก
3	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.20	0.61	มาก
4	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้	4.30	0.54	มาก
5	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	3.95	0.75	มาก
	รวม	4.15	0.53	มาก

จากจากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ

มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 5 ปัจจัย แสดงผลดังตารางที่ 4.9 – ตารางที่ 4. 13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(n=140)

ข้อที่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.79	0.86	มาก
2	สถานศึกษาของท่านมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและทันสมัย	3.96	0.80	มาก
3	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน	4.03	0.77	มาก
4	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ	4.05	0.69	มาก
5	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบค้นเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.04	0.71	มาก
6	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.05	0.74	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	(n=140)	
			ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
7	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.92	0.86	มาก
8	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วนและเหมาะสม	4.05	0.78	มาก
9	สถานศึกษาของท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม	4.06	0.75	มาก
รวม		4.00	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.75) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ ดังนี้ สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.69) สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.74) สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ สถานศึกษามีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

(n=140)

ข้อที่	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล
		(\bar{X})	มาตรฐาน (SD)	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.39	0.63	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.39	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาท่านแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารงานเป็นอย่างดี	4.26	0.69	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ	4.29	0.74	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	4.29	0.72	มาก
รวม		4.32	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.63) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

(n=140)

ข้อที่	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	บุคลากรภายในสถานศึกษามีแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน	4.22	0.75	มาก
2	บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.14	0.76	มาก
3	บุคลากรภายในสถานศึกษามีอุดมการณ์การปฏิบัติงานที่ยึดถือร่วมกัน	4.14	0.76	มาก
4	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการอยู่ร่วมกันสู่สมาชิกใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.11	0.82	มาก
5	สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	4.21	0.71	มาก
6	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.87	มาก
7	ท่านรู้สึกรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา	4.47	0.71	มาก
8	ท่านได้รับการส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพของตนเอง	4.22	0.74	มาก
9	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติอันดีงามอย่างต่อเนื่อง	4.26	0.70	มาก
รวม		4.20	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อ

อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติอันดีงามอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.69) การได้รับการส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.74) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.87)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้

(n=140)

ข้อที่	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ท่านเสาะแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.34	0.64	มาก
2	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ	4.28	0.66	มาก
3	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.30	0.63	มาก
4	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.32	0.57	มาก
5	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญของตนเอง	4.26	0.62	มาก
รวม		4.30	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อปฏิบัติงานตาม

ภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.57) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญของตนเอง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

(n=140)

ข้อที่	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1	ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของสถานศึกษา	3.94	0.92	มาก
2	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.99	0.82	มาก
3	ท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะทำงานใน โครงการต่างๆ ของสถานศึกษาตามความ เหมาะสม	4.23	0.76	มาก
4	ท่านมีส่วนในการกำหนดทิศทางการ ดำเนินงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าของ สถานศึกษา	3.86	0.91	มาก
5	ท่านได้รับโอกาสในการร่วมประเมินผลการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.72	1.03	มาก
รวม		3.95	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสถานศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัย
ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ใน
ระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะทำงานในโครงการต่างๆ
ของสถานศึกษาตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ การได้รับการส่งเสริมให้มี

ส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.82) การมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.92) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การได้รับโอกาสในการร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.03)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

(n=140)

ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)					
	การรอบรู้แห่งตน (Y1)	การมีแบบแผนความคิด (Y2)	การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y3)	การเรียนรู้เป็นทีม (Y4)	การคิดเชิงระบบ (Y5)	สรุป (Y)
1.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X1)	.367**	.430**	.486**	.533**	.510**	.551**
2.ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X2)	.435**	.399**	.411**	.498**	.486**	.524**
3.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X3)	.514**	.504**	.492**	.564**	.553**	.618**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=140)

ปัจจัยการบริหารที่ เกี่ยวข้องการเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)					สรุป (Y)
	การรอบรู้ แห่งตน (Y1)	การมีแบบ แผน ความคิด (Y2)	การมี วิสัยทัศน์ ร่วม(Y3)	การ เรียนรู้ เป็นทีม (Y4)	การคิด เชิง ระบบ (Y5)	
4.ปัจจัยด้านการ บริหารจัดการ ความรู้ (x4)	.556**	.521**	.493**	.596**	.621**	.655**
5.ปัจจัยด้านการมี ส่วนร่วม (x5)	.408**	.406**	.597**	.616**	.526**	.606**
สรุป (X)	.532**	.531**	.592**	.665**	.635**	.697**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r=.697^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยการบริหารในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีระดับความสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรกมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ($r=.655^{**}$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r=.618^{**}$) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($r=.606^{**}$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการบริหารที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.524^{**}$)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

(n=140)

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.	Std.Error
1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₁)	.140	.222	2.922	.004	.048
4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ (X ₄)	.322	.414	5.321	.000	.061
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X ₅)	.117	.209	2.444	.016	.048
ค่าคงที่ (constant)	1.977				
R = 0.721 R ² = .520 F = 49.099 p-value < 0.005					

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

X ₁	แทน	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X ₄	แทน	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้
X ₅	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
Y	แทน	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์พหุคูณ 0.721 (R = 0.721) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้ร้อยละ 52.0 (R² = 0.520) ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.222Z_1 + 0.414Z_4 + 0.209 Z_5$$

สมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.977 + 0.140x_1 + 0.322x_4 + 0.117 x_5$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต

1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 213 คน (ที่มาจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ณ วันที่ 5 เมษายน 2564)

2.1.2 ตัวอย่างในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 จำนวน ทั้งสิ้น 140 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 608 อ้างอิงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2555: 124) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและเทียบสัดส่วน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990, p. 6) ประกอบด้วย การรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี ระดับ รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 140 ชุด เพื่อแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ปีการศึกษา 2563 ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ความถี่และค่าร้อยละเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ สำหรับการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทั้งในภาพรวมและรายด้าน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ปัจจัยบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและไม่มีวิทยฐานะ

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ การเรียนรู้เป็นทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มคือการคิดเชิงระบบ

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า มีปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 3 ปัจจัยเรียงตามลำดับ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการความรู้ และ การมีส่วนร่วม โดยทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 52 และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

2.1 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ตมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรอบรู้แห่งตน ซึ่งมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ การเรียนรู้เป็นทีม จากการศึกษาพบว่า ด้านการรอบรู้แห่งตนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่ม อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต มีการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มุ่งมั่นในการทำงานและสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งสามารถยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p.139) ว่า ความรอบรู้แห่งตนของบุคคลนั้นเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง สมาชิกมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิง โคตรวงศ์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใภภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และงานวิจัยของ พนานันท์ โกศินานนท์ (2551) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการตามแนวคิดของเซงเก้กับความพร้อมของวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ความพร้อมของวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการรอบรู้แห่งตนมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ ด้านการรอบรู้แห่งตน ส่วนการเรียนรู้เป็นทีมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูยังขาดกระบวนการทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้อาจจะยังได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรมทำให้ผู้บริหารและครูไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม แต่การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994, p.28) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้อง

ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาด้วยกันซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท (2561) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ของทีมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถสร้างการเรียนรู้เป็นทีมได้โดยการเปิดโอกาสให้มีการร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นจริงและ การให้คำอธิบายสนับสนุนความคิดเห็นของตนเองอย่างมีเหตุผล เป็นต้น

2.2 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอและสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญจะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้งการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phongsichomphu, Na-Takuatoong, Kaemkate (2556) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจแนวคิดและตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สามารถสื่อสารและส่งเสริมสมาชิกขององค์กรได้ มีการระบุทิศทาง ความเชื่อมโยงและการสร้างคุณค่าร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างแรงกระตุ้นแก่สมาชิกขององค์กรได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำและการส่งเสริมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีการเรียนรู้และร่วมกันแก้ปัญหา โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และ

อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิสา พรหมรัตน์ (2556) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางในการบริหารงาน มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรมแก่สมาชิกในองค์กร มีความสามารถในการริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวอย่างได้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูยังขาดโอกาสในการร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาและยังขาดโอกาสในการร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากแนวคิดของ วนิสา พรหมรัตน์ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่สามารถผลักดันให้การปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างยึดมั่นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท (2561) ซึ่งได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและกำหนดเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนมีการกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2.3 จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r=.697^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยบริหารในแต่ละปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้เป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์สูงสุด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r=.655^{**}$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอและความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ หาญมนตรี, สุวารินทร์ ถิ่นทวี, อรณิชา ทศดาและภัทราวดี มากมี (2559) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารจัดการความรู้ คือ การแสวงหาความรู้มาแบ่งปันและเผยแพร่ซึ่งกันและกัน การแบ่งปันความคิดข่าวสารข้อมูลการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องับประสิทธิผลขององค์กรทำให้บุคลากรทุกระดับสามารถร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันด้วยการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและกรณีศึกษาเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปัน การเรียนรู้ซึ่งและกันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พัชรี แสงบุญ (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ เนื่องจากการจัดการความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้องค์กรสามารถเก็บรวบรวมองค์ความรู้และสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้สร้างผลงานที่ดี หรือ นำมาในใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ หาญมนตรี, สุวารินทร์ ถิ่นทวี, อรณิชา ทศดา และ ภัทราวดี มากมี (2559) ซึ่งศึกษาปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านระบอบองค์ความรู้หรือปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนได้ ดังนั้น การพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารและครูจึงอาจจะเป็นแนวทางการในพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งอาจจะทำได้ โดยการสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูเสาะแสวงหาและสร้างความรู้ใหม่เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญ และการกระตุ้นให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า หากต้องการให้ผู้บริหารและครูได้รับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการความรู้ก็ต้องพัฒนาด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญ ร่วมสุข (2557) ได้ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา

2.4 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประมวลผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วนและเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้นดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง และไพบูลย์ เกียรติโกมล (2551) ซึ่งกล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคมและอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผนจัดการเพื่อให้ใช้งานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheewaruengroj (2018) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพฯ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate (2556) ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้ ไม่ว่าจะเป็น การสืบค้นข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดระบบข้อมูล เป็นต้น โดยปัจจุบันการจัดการความรู้สมัยใหม่นั้นไม่สามารถแยกออกจากเทคโนโลยีสารสนเทศได้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นทำให้การเผยแพร่ความรู้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้นช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและทำให้การแบ่งปันความรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี แสงบุญ (2557) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทำให้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การเก็บข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็วซึ่งการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการสื่อสาร การเรียนรู้และสะท้อนผลงานของทุกระดับในองค์กร การพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบย่อยของเทคโนโลยีเพื่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับโลกยุคนี้เพราะองค์กรใดที่มีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะได้เปรียบสามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นได้

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการเสาะแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990, p.11) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคลากรนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง โดยการสร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติและเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phongsichomphu, Na-Takuatoong and Kaemkate (2556) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรแห่งรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้เป็นปัจจัยมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กรและสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้รับมือกับสถานการณ์โลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้บุคลากรทุกคนเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ การจัดการความรู้สามารถกล่าวถึงได้ในแง่ของการจัดระบบการสืบค้น การจัดเก็บความรู้ การให้ความรู้ที่เข้าถึงได้และทันทั่วถึง ตลอดจนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในองค์กรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี แสงบุญ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะการจัดการความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้องค์กรสามารถ เก็บรวบรวมองค์ความรู้และนำมาพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างผลงานที่ดีหรือนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ร่วมกันกำหนดไว้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือร่วมใจเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเอื้อเฟื้อแบ่งปันข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมตามวิสัยทัศน์ที่เป็นหนึ่งเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองเพ็ญ เตยหอม (2561) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยสถานศึกษามีช่องทางให้สมาชิกขององค์กรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรและกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่การบริหารไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำจะเป็นปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ตมากที่สุด แต่กลับเป็นปัจจัยบริหารที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการกระตุ้น ผลักดันและการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น เนื่องจากบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยตรง มีการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ ในการคิดค้นและสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันทั้งในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบุลย์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มีการร่วมกันเรียนรู้และร่วมแก้ปัญหาและยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรเนื่องจากการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญและให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต แต่กลับเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อาจเป็นเพราะ บริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษามีแบบแผนพฤติกรรมบรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนภายในองค์กรที่

ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมาอย่างยาวนานแต่ขาดการกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ขาดการจัดกิจกรรมที่สร้างความรักความสามัคคี บุคลากรไม่มีโอกาสได้แสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจในองค์กรและการแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ วนิสา พรหมรัตน์. (2556) ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เนื่องจากการสนับสนุนให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกันและยังเป็นการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของคนในองค์กร นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง (2560) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรเนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กร อันได้แก่ งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และให้ความสำคัญต่อการทำงานภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบ รวมถึงคำสั่งต่างๆ อย่างเคร่งครัด

3. ข้อเสนอแนะ

จากการผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

5.1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและนำผลการประเมินมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ

5.1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน การกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาและการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในระดับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ ในการ

คิดค้นและสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.1.5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ มีกิจกรรมที่สร้างความรักความสามัคคี เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงออกถึงความรัก ภาควุมี่ใจในองค์กร และส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกต่อผู้อื่นในทางชื่นชมยินดี

5.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.2.2 ศึกษาปัจจัยการบริหารด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.2.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กิตติ ภัคดีวัฒนะกุล. (2546). *คัมภีร์ระบบสารสนเทศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เคทีพีแอนดาคอนซัลท.
ครรชิต มาลัยวงศ์. (2547). *นวัตกรรมทางเทคโนโลยี 200 ทศนะไอที*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม: คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ช่วงโชติ พันธุ์เวช. (2542). *หลักการโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์*: ปาสคาล. กรุงเทพฯ: สถาบัน
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท และไพบูลย์ เกียรติโกมล. (2551). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทองเพียร เตยหอม. (2561). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- นันทพร เตศิริ. (2554). *พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นุช สัทธาฉัตรมงคล และ อรรถพล ธรรมไพบูลย์. (2558). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสาร ศึกษาศาสตร์*, 7(1), 167-
185.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ทริปเพิ้ลกรุป,
พนานันท์ โกศินานนท์. (2551). *แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*.
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. นนทบุรี.
- พัชรี แสงบุญ. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- พรทิวา วันดา. (2553). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพฯ*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ไพลิน บุญนา. (2559). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภัศราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2), 85-96.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). *การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วนิสา พรหมรัตน์. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- วันทิตา โพธิสาร, สมคิด สร้อยน้ำ และ เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2563). การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *ว.มรม*, 14 (1), 127-138.
- วิทยาลัยเทคนิคกลาง. (2564). *ข้อมูลสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกลาง*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://tltc.ac.th/>
- วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต*. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.ptc.ac.th/ptc/menu%20index/information/quality5153.html>.

- วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต. (2564). ข้อมูลทั่วไปวิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.polyphuket.ac.th/poly2020/>
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต. (2564). การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ปีการศึกษา 2562. สืบค้น 15 มีนาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3vdOX9q>.
- _____. (2564). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้น 15 มีนาคม 2564, จาก shorturl.at/cpBDZ
- _____. (2564). ผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ปีการศึกษา 2561. สืบค้น 15 มีนาคม 2564, จาก <http://www.phuketvc.ac.th/download/62/parkan2561.pdf>
- _____. (2564). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา 2561. สืบค้น 15 มีนาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3vfDuGn>
- _____. (2564). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา 2562. สืบค้น 15 มีนาคม 2564, จาก <https://bit.ly/2QwVcGy>
- วิทวัส วรินทร์เวช. (2545). ความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศศึกษา เฉพาะกรณีการทำเรือแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วีระวัฒน์ ปันนิดาตย์. (2543). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2542). องค์การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วารพร ชิวเรื่องโรจน์. (2561). A study of factors correlating with the learning organization of schools under the congregation of the sisters of the sacred heart of education Assumption University Thailand, 1-7.
- วรรณม พงษ์สีชมพู, อรุณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง และ วรรณิ แกมเกต (2556). Factors Affecting Learning Organization and Innovative Organization. วารสารวิทยบริการ, 24 (1), 159-186.
- ศรันย์ ชูเกียรติ. (2541). เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการ “องค์ความรู้” ในองค์กร กลยุทธ์เพื่อความสำเร็จภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบัน. จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 20(3), 13-14.

- สมิง โคตรวงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. *Veridian E-Journal* 5(3), 291-305.
- สุกิจจา พงษ์สุวรรณ. (2547). การยอมรับของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษาไปสู่คณะอิเล็กทรอนิกส์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธีรา ราษฎร์รินทร์. (2555). อิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันพลศึกษา, *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*. 12 (2) : 93-96.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โพรเพช.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมพิศ หาญมนตรี, สุวารินทร์ ถิ่นทวี, อรณิชา ทศดา และ ภัทราวดี มากมี. (2559). ปัจจัยของความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 10(1), 83-95.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). *ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3tP12BL>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). *เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3tP12BL>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*, 2560. (ครั้งที่พิมพ์ 2). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรัญ ร่วมสุข. (2561). *การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- อารี น้ำใจดี. (2556). *สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- อิสริย์ พงศ์กมลานนท์. (2551). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.

- Akhtar, s., Arif, A., Rubi, E. & Naveed, S. (2011) Impact of Organization Learning on Organizational performance: Study of Higher Education Institutes. *International Journal of Academic Research*, 3 (5), 327-321.
- Davenport, T.H. & Prusak, L., (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press.
- Duan, Q. (2017) A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(6):1817-1830.
- Garvin, D.A. (1993). *Building a Learning Organization*. Harvard Business Review, JulyAugust : 778-779.
- Goh, S.C. (2003). Improving Organization Learning Capability: Lessons from Two Case Studies. *The Learning Organization*, 10(4), 216-227.
- Hoy, K. and Miskel, C. (2001). *Educational Administration*. 6th ed Singapore: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York.
- Senge, P.M. (1990), *The Fifth Discipline the Art and Practice of the Learning Organization*, Random House Australia, Sydney.
- Sheng-nan,L. & Da-ming, F. (2015). What Factors “Work” for Teacher Organizational Learning in Shanghai Middle Schools? A Grounded Theory Approach. *US-China Education Review A*, 5(1), 52-66.
- Sohaib, M., Ihsaan, M., Yousaf, J., & Majeed, A. (2018). A. Factors Affecting the Organizational Learning: A Study of Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 2(2), 16-22.
- Stata, R. (1989). Organizational Learning: The Key to Management Innovation. *Sloan Management Review*, 30(April), 63-74.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ ดร.ศัจฉน์ท์ แก้ววงศ์ศรี
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ 222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์
 อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
 วุฒิการศึกษา ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 กศ.ม. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ศศ.บ. (ภาษาและวรรณคดีไทย) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้ช่วยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่
2. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพเก้า ณ พัทลุง
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
 140 ถ.กาญจนวนิช ม.4 ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000
 วุฒิการศึกษา ศษ.ด. หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 กศ.ม. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ค.บ. การประถมศึกษา สถาบันราชภัฏสงขลา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา
3. ชื่อ นายโกวิทย์ นวลศรี
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3
 ที่ตั้ง 10 ถนนหนองจิก ตำบลสะบารัง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
 94000
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
 บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคตรัง
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 2
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย





ที่ ๑๖ ๐๑๐๒.๒๕ (ฉบับ) ๑๔๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สำนักงานเขต สำนักงานภาคเหนือ
จังหวัดน่าน ๕๕๑๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเรื่องมีมติ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันท์ ๘ พิณสูง
มีที่ส่งมาทาง โครงการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑ ชุด

สำนักงานเขตสุโขทัย สังกัด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีมติศึกษา และพิจารณาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้เรียนอนุมัติให้ดำเนินการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง มีมติพิจารณาบริหารที่ส่งมาส่งการเป็นองค์การที่กรมศึกษาธิการเรียนผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาวิชาศึกษาศาสตร์ศึกษา จิตวิทยาจิต ฐานโครงการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แนบมาดังนี้

การจัดทำการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องมีมติว่า มหาวิทยาลัยได้พิจารณาเรื่องมีมติที่จะเป็นบรรณารักษ์ชุมชนและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากภาคการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ที่ในเบื้องต้น แต่เพื่อให้ได้เรื่องมีมติจัดทำ เป็นมีความสมบูรณ์สมบูรณ์เนื้อหาวิชา และปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจิต ฐานและชุมชนที่จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ ให้ความเห็นเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงเรื่องมีมติการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ มหาวิทยาลัยมีมติเรียนท่าน

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ขอเรียนขอแจ้งว่าท่านจะได้รับทราบรายละเอียดจากท่านเป็นอย่างดี จิตวิทยา ๓๖ โกลาณี

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภพร แสนสุข)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายต้นสังกัด
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๕-๓๕๐๕-๗
เลขที่โทรศัพท์มือถือ ๐๘๑-๗๙๘-๑๘๘๑



ที่ อว ๐๕๐๒.๒๕ (๒) ๑๔๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สำนักงานเขต สำนักงานภาคใต้
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องเมื่อวัน
เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔
ชื่อที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางเสาวสุวิศา ด้งศรี ศึกษาศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษา และสาขาวิชา
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้จัดการศึกษาในศตวรรษที่
๒๑ ปัจจุบันการจัดการที่ส่งมาส่งต่อการเป็นองค์ความรู้แก่การเรียนรู้ของสถานศึกษาดังกล่าว ซึ่งศึกษาถึงเหตุผล
ตามโครงการการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ดังนี้

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเป็นบรรทัดฐานและ
ได้รับความเห็นชอบเรื่องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ขึ้นมาเรื่อยๆ แต่ต้องไม่มองเพียง
เป็นมีความสอดคล้องตามเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย หากสาขาวิชาของ
คุณเสาวสุวิศาได้จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานอธิการบดีการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ
ให้ความเห็นเพื่อการปรับปรุงเรื่องเมื่อการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ขอเรียนขอคำแนะนำและได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างสูง ขอขอบ
กษ ๓ โฉมทัศน์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิรุทธ แสงสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๕๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๕-๓๕๕๕-๗
ศูนย์สารสนเทศบัณฑิตศึกษา ๐๕๑-๗๕๕-๙๕๕๙



ที่ อว ๐๕๐๒.๒๕ (นค) ๑๔๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผ่านระบบชุด ผ่านช่องทางวีดีโอ
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเรื่องวินิจฉัย

เรื่อง นายโกวิท นวสิทธิ์

ซึ่งมีชื่อเดิมว่า โครงการการศึกษาชั้นคว่ำฉัตร จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุวิลา นวสิทธิ์ นักศึกษาศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา และอธิการบดีบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาชั้นคว่ำฉัตร
เรื่อง ปัจจุบันการบริหารที่ส่งต่อคือการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเชิงพัฒนาชีวิตศึกษาศาสตร์
ตามโครงการการศึกษาชั้นคว่ำฉัตรที่แนบมาด้วย

การจัดทำการศึกษาชั้นคว่ำฉัตรเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้ใช้ผ่านเครื่องมือที่จะเป็นรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาชั้นคว่ำฉัตรไว้เรียบร้อยแล้ว แต่ต้องให้เครื่องมือที่จัดทำ
เป็นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและ
ให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาชั้นคว่ำฉัตรของนักศึกษาผู้นี้ด้วย ถ้าพบรายการละเอียดอื่น ๆ
นักศึกษาก็จะนำเรียนท่านด้วย

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ขอเป็นอันว่าท่านจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จิตตอนุ
ภา ณ โภคาณี่

ขอแสดงความยินดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรพร นวสิทธิ์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สำนักนิตยภัต
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นิตยภัต ๐๘๑-๗๖๖-๙๘๘๐



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดภูเก็ต”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990, p. 6) ประกอบด้วย การรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี
 31 – 40 ปี 41 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 ปี - 5 ปี
 6 ปี – 10 ปี 11 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน

6. วิทยฐานะ

- คศ.2 คศ.3
 สูงกว่า คศ.3 ไม่มีวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

ท่านคิดว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
การรอบรู้แห่งตน					
1 ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน					
2 ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ					
3 ท่านสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ					
4 ท่านสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					
5 ท่านยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
6 ท่านยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
7 ท่านสามารถคิดวิเคราะห์กระบวนการทำงานโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นจริง					
8 ท่านมีความพร้อมในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
การมีแบบแผนความคิด					
9 ท่านวางแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ					

ท่านคิดว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
10 ท่านสามารถพิจารณากระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเหมาะสม					
11 ท่านทบทวนและไตร่ตรองงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ละเอียดก่อนตัดสินใจ					
12 ท่านสามารถปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์					
13 ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
14 ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับเจตคติในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม					
15 ท่านได้รับการโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
16 ท่านมีการกำหนดภาพการทำงานของตัวเองที่สอดคล้อง กับเป้าหมายของสถานศึกษา					
17 ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
18 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวทางการ ดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด					
19 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพมี เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
การเรียนรู้เป็นทีม					
20 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ อย่างต่อเนื่อง					
21 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์กับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ					

ท่านคิดว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
22 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี					
23 ท่านมีการทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วยส่งเสริมให้เกิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
24 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
25 ท่านนำผลการประเมินมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและ พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					
การคิดเชิงระบบ					
26 ท่านเข้าใจระบบการทำงานภาพรวมของสถานศึกษาเป็น อย่างดี					
27 ท่านสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานในแต่ละฝ่าย ของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
28 ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งที่ได้รับมอบหมาย และที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
29 ท่านมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง					
30 ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ					
31 ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองมา พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
32 ท่านสามารถนำความรู้จากเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมี ผลกระทบกับการปฏิบัติงานมาปรับใช้ได้อย่างทันที่					

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับคำตอบของท่าน
 มากที่สุด

ท่านคิดว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
33 สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
34 สถานศึกษาของท่านมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ สอดคล้องกับลักษณะงานและทันสมัย					
35 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน					
36 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ					
37 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบค้น เพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
38 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม					
39 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
40 สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วน และเหมาะสม					
41 สถานศึกษาของท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเหมาะสม					

ท่านคิดว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
42 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
43 ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
44 ผู้บริหารสถานศึกษาท่านแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการบริหารงานเป็นอย่างดี					
45 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ					
46 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ					
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
47 บุคลากรภายในสถานศึกษามีแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน					
48 บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
49 บุคลากรภายในสถานศึกษามีอุดมการณ์การปฏิบัติงานที่ยึดถือร่วมกัน					
50 บุคลากรภายในสถานศึกษามีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการอยู่ร่วมกันสู่สมาชิกใหม่อย่างต่อเนื่อง					
51 สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
52 สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
53 ท่านรู้สึกรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา					
54 ท่านได้รับการส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพของตนเอง					

ท่านคิดว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
55 สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้าง แนวปฏิบัติอันดีงามอย่างต่อเนื่อง					
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้					
56 ท่านแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
57 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่ เสมอ					
58 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้และสิ่ง ใหม่ๆอยู่เสมอ					
59 ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้					
60 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่ม ประสบการณ์และความชำนาญของตนเอง					
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม					
61 ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการ ดำเนินงานของสถานศึกษา					
62 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการ ดำเนินงานของสถานศึกษา					
63 ท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะทำงานในโครงการ ต่างๆ ของสถานศึกษาตามความเหมาะสม					
64 ท่านมีส่วนในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษา					
65 ท่านได้รับโอกาสในการร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา					

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดภูเก็ต”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge ประกอบด้วย การรับรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอุษิตา ส่งศรี
 นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



กรุณาสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดภูเก็ต

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต								
ความรอบรู้แห่งตน								
1	ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ท่านสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ท่านยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
6	ท่านยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	ท่านสามารถคิดวิเคราะห์กระบวนการทำงานโดยการใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	0	1	1	2	0.66 666 7	ใช้ได้	
8	ท่านมีความพร้อมในการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
แบบแผนความคิด								

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
9	ท่านวางแผนการทำงานของตัวเองอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
10	ท่านสามารถพิจารณากระบวนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	ท่านทบทวนและไตร่ตรองงานที่ได้รับมอบหมายอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจ	1	1	0	2	0.66 666 7	ใช้ได้	
12	ท่านสามารถปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
13	ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
14	ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การมีวิสัยทัศน์ร่วม								
15	ท่านได้รับการโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	ท่านมีการกำหนดภาพการทำงานของตัวเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	0	1	1	2	0.66 666 7	ใช้ได้	
17	ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
18	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตาม แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา อย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
19	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มศักยภาพมี เพื่อเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การเรียนรู้เป็นทีม								
20	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
22	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
23	ท่านมีการทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วย ส่งเสริมให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์อยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
25	ท่านนำผลการประเมินมาดำเนินการ แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่ เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การคิดเชิงระบบ								
26	ท่านเข้าใจระบบการทำงานภาพรวมของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
27	ท่านสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานในแต่ละฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
28	ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งที่ได้รับมอบหมายและที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
29	ท่านมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
30	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
31	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
32	ท่านสามารถนำความรู้จากเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบกับการปฏิบัติงานมาปรับใช้ได้อย่างทันที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ปัจจัยบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต								
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
33	สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
34	สถานศึกษาของท่านมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและทันสมัย	1	1	0	2	0.66 666 7	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
35	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
36	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
37	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบค้นเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
38	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
39	สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
40	สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วนและเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
41	สถานศึกษาของท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ								
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
43	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
44	ผู้บริหารสถานศึกษาท่านแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและปรัชญาในการบริหารงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
45	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
46	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร								
47	บุคลากรภายในสถานศึกษามีแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
48	บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
49	บุคลากรภายในสถานศึกษามีอุดมการณ์การปฏิบัติงานที่ยึดถือร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
50	บุคลากรภายในสถานศึกษามีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการอยู่ร่วมกันสู่สมาชิกใหม่อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
51	สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
52	สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
53	ท่านรู้สึกรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
54	ท่านได้รับการส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าทำ สิ่งใหม่ๆเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพของ ตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
55	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ บุคลากรร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติอันดีงาม อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการความรู้								
56	ท่านเสาะแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
57	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
58	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ ความรู้และสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
59	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
60	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กับเพื่อน ร่วมงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความ ชำนาญของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC	สรุป ผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม								
61	ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
62	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
63	ท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะทำงานในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
64	ท่านมีส่วนในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
65	ท่านได้รับโอกาสในการร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต (รายด้าน)

ด้าน ที่	ปัจจัย	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม (\bar{X})	ค่า IOC
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3		
1	1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	0.777778	0.777778	0.777778	21	0.777777778
2	2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	1	1	0.666667	16	0.888888889
3	3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.888889	1	0.888889	25	0.925925926
4	4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ความรู้	1	1	1	15	1
5	5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	1	1	1	15	1



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ อว 0602.16 (นป/ 168

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพลี อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ประธานกรรมการสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ตัวนางสาวอุษิตา ส่องศรี นักศึกษานิติศาสตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ในการนี้ นักศึกษาข้างต้นจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากผู้บริหารและครูสังกัด สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาแนบมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยนพ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 095-862-3877



ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1. เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	70	50.0	50.0	50.0
2	70	50.0	50.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

2. อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 ปี	44	31.4	31.4	31.4
31 - 40 ปี	43	30.7	30.7	62.1
41 ปี ขึ้นไป	53	37.9	37.9	100.0
Total	140	100.0	100.0	

3. ประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 11 ปี ขึ้นไป	51	36.4	36.4	36.4
1 ปี - 5 ปี	44	31.4	31.4	67.9
6 ปี - 10 ปี	38	27.1	27.1	95.0
ต่ำกว่า 1 ปี	7	5.0	5.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

4. ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	110	78.6	78.6	78.6
ปริญญาโท	27	19.3	19.3	97.9
สูงกว่าปริญญาโท	3	2.1	2.1	100.0
Total	140	100.0	100.0	

5. ตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครูผู้สอน	129	92.1	92.1	92.1
ผู้อำนวยการ	3	2.1	2.1	94.3
รองผู้อำนวยการ	8	5.7	5.7	100.0
Total	140	100.0	100.0	

6. วิทยฐานะ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครูผู้ช่วย	18	12.9	12.9	12.9
คศ. 1	17	12.1	12.1	25.0
คศ.2 (วิทยฐานะชำนาญการ)	25	17.9	17.9	42.9
คศ.3 (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ)	23	16.4	16.4	59.3
คศ.4 (วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)	2	1.4	1.4	60.7
ไม่มี	55	39.3	39.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวม

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A	4.5402	.41776	140
B	4.4369	.50278	140
C	4.3314	.51775	140
D	4.2976	.53187	140
E	4.3255	.50691	140
T	4.3863	.42197	140
A1	3.9960	.66832	140
B1	4.3229	.61003	140
C1	4.1968	.61704	140
D1	4.3000	.54205	140
E1	3.9486	.75154	140
T1	4.1529	.53911	140

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายด้าน

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 1 ท่านตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเอง อย่างชัดเจน	140	4.71	.516
ข้อ 2 ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จเสมอ	140	4.74	.470
ข้อ 3 ท่านสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ	140	4.28	.710
ข้อ 4 ท่านสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	140	4.66	.547
ข้อ 5 ท่านยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษาอยู่เสมอ	140	4.51	.569
ข้อ 6 ท่านยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ	140	4.45	.627
ข้อ 7 ท่านสามารถวิเคราะห์กระบวนการ ทำงานโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง	140	4.44	.565
ข้อ 8 ท่านมีความพร้อมในการฝึกฝนและพัฒนา ตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ	140	4.54	.592
Valid N (listwise)	140		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 9 ท่านวางแผนการทำงานของตัวเองอย่าง เป็นระบบ	140	4.44	.579
ข้อ 10 ท่านสามารถพิจารณากระบวนการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	140	4.48	.593
ข้อ 11 ท่านทบทวนและไตร่ตรองงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างละเอียดก่อนตัดสินใจ	140	4.51	.581
ข้อ 12 ท่านสามารถปรับแนวคิดในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างสร้างสรรค์	140	4.46	.616
ข้อ 13 ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	140	4.36	.691
ข้อ 14 ท่านปรับความคิดเกี่ยวกับเจตคติในการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	140	4.37	.650
Valid N (listwise)	140		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 15 ท่านได้รับการโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	140	3.94	.987
ข้อ 16 ท่านมีการกำหนดภาพการทำงานของ ตัวเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	140	4.31	.677
ข้อ 17 ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	140	4.41	.645
ข้อ 18 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนว ทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	140	4.54	.542
ข้อ 19 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ศักยภาพมี เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	140	4.46	.568
Valid N (listwise)	140		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 20 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	140	4.32	.732
ข้อ 21 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	140	4.36	.658
ข้อ 22 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	140	4.36	.624
ข้อ 23 ท่านมีการทำงานแบบเครือข่ายที่ช่วย ส่งเสริมให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ อยู่เสมอ	140	4.31	.656
ข้อ 24 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม	140	4.11	.769
ข้อ 25 ท่านนำผลการประเมินมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	140	4.33	.617
Valid N (listwise)	140		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 26 ท่านเข้าใจระบบการทำงานภาพรวมของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี	140	4.32	.626
ข้อ 27 ท่านสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ งานในแต่ละฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ	140	4.29	.651
ข้อ 28 ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งที่ ได้รับมอบหมายและที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	140	4.32	.626
ข้อ 29 ท่านมีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	140	4.36	.578
ข้อ 30 ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่เสมอ	140	4.34	.585
ข้อ 31 ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของ ตนเองมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง	140	4.37	.580
ข้อ 32 ท่านสามารถนำความรู้จากเหตุการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบกับการปฏิบัติงาน มาปรับใช้ได้อย่างทันทั่วทั้งที่	140	4.26	.716
Valid N (listwise)	140		



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 33 สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	140	3.79	.869
ข้อ 34 สถานศึกษาของท่านมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สอดคล้องกับลักษณะงานและทันสมัย	140	3.96	.808
ข้อ 35 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน	140	4.03	.777
ข้อ 36 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ	140	4.05	.692
ข้อ 37 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบค้นเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	140	4.04	.718
ข้อ 38 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	140	4.05	.743
ข้อ 39 สถานศึกษาของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอและเหมาะสม	140	3.92	.866
ข้อ 40 สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครบถ้วนและเหมาะสม	140	4.05	.780
ข้อ 41 สถานศึกษาของท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนภายนอกสถานศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม	140	4.06	.751
Valid N (listwise)	140		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 42 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	140	4.39	.630
ข้อ 43 ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	140	4.39	.631
ข้อ 44 ผู้บริหารสถานศึกษาท่านแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและปรัชญาในการบริหารงานเป็นอย่างดี	140	4.26	.695
ข้อ 45 ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ	140	4.29	.742
ข้อ 46 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ	140	4.29	.723
Valid N (listwise)	140		



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 47 บุคลากรภายในสถานศึกษามีแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน	140	4.22	.750
ข้อ 48 บุคลากรภายในสถานศึกษามีค่านิยมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	140	4.14	.764
ข้อ 49 บุคลากรภายในสถานศึกษามีอุดมการณ์การปฏิบัติงานที่ยึดถือร่วมกัน	140	4.14	.764
ข้อ 50 บุคลากรภายในสถานศึกษามีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการอยู่ร่วมกันสู่สมาชิกใหม่อย่างต่อเนื่อง	140	4.11	.820
ข้อ 51 สถานศึกษาของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	140	4.21	.715
ข้อ 52 สถานศึกษาของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	140	3.99	.877
ข้อ 53 ท่านรู้สึกรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา	140	4.47	.714
ข้อ 54 ท่านได้รับการส่งเสริมให้กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพของตนเอง	140	4.22	.740
ข้อ 55 สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติอันดีงามอย่างต่อเนื่อง	140	4.26	.706
Valid N (listwise)	140		

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 56 ท่านเสาะแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	140	4.34	.643
ข้อ 57 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ของตนเองอยู่เสมอ	140	4.28	.669
ข้อ 58 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ ความรู้และสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	140	4.30	.631
ข้อ 59 ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้	140	4.32	.579
ข้อ 60 ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้กับเพื่อน ร่วมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความชำนาญ ของตนเอง	140	4.26	.628
Valid N (listwise)	140		

Descriptive Statistics

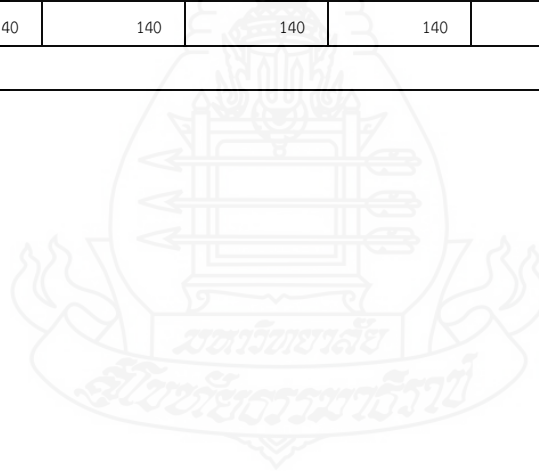
	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ 61 ท่านมีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งในการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของสถานศึกษา	140	3.94	.920
ข้อ 62 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา	140	3.99	.822
ข้อ 63 ท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะทำงาน ในโครงการต่างๆ ของสถานศึกษาตามความ เหมาะสม	140	4.23	.762
ข้อ 64 ท่านมีส่วนในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าของ สถานศึกษา	140	3.86	.915
ข้อ 65 ท่านได้รับโอกาสในการร่วมประเมินผล การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	140	3.72	1.039
Valid N (listwise)	140		

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

Correlations													
		A	B	C	D	E	T	A1	B1	C1	D1	E1	T1
A	Pearson Correlation	1	.779**	.615**	.560**	.618**	.824**	.367**	.435**	.514**	.556**	.408**	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
B	Pearson Correlation	.779**	1	.692**	.485**	.720**	.857**	.430**	.399**	.504**	.521**	.406**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
C	Pearson Correlation	.615**	.692**	1	.694**	.739**	.884**	.486**	.411**	.492**	.493**	.597**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
D	Pearson Correlation	.560**	.485**	.694**	1	.661**	.807**	.533**	.498**	.564**	.596**	.616**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
E	Pearson Correlation	.618**	.720**	.739**	.661**	1	.882**	.510**	.486**	.553**	.621**	.526**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
T	Pearson Correlation	.824**	.857**	.884**	.807**	.882**	1	.551**	.524**	.618**	.655**	.606**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
A1	Pearson Correlation	.367**	.430**	.486**	.533**	.510**	.551**	1	.651**	.759**	.489**	.608**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
B1	Pearson Correlation	.435**	.399**	.411**	.498**	.486**	.524**	.651**	1	.774**	.594**	.593**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
C1	Pearson Correlation	.514**	.504**	.492**	.564**	.553**	.618**	.759**	.774**	1	.673**	.649**	.908**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	
D1	Pearson Correlation	.556**	.521**	.493**	.596**	.621**	.655**	.489**	.594**	.673**	1	.632**	.787**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	
E1	Pearson Correlation	.408**	.406**	.597**	.616**	.526**	.606**	.608**	.593**	.649**	.632**	1	.839**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	
T1	Pearson Correlation	.532**	.531**	.592**	.665**	.635**	.697**	.837**	.850**	.908**	.787**	.839**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	A1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	E1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.424	.32012
2	.706 ^b	.499	.492	.30089
3	.721 ^c	.520	.509	.29557

a. Predictors: (Constant), D1

b. Predictors: (Constant), D1, A1

c. Predictors: (Constant), D1, A1, E1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.608	1	10.608	103.520	.000 ^b
	Residual	14.142	138	.102		
	Total	24.750	139			
2	Regression	12.347	2	6.173	68.188	.000 ^c
	Residual	12.403	137	.091		
	Total	24.750	139			
3	Regression	12.869	3	4.290	49.099	.000 ^d
	Residual	11.882	136	.087		
	Total	24.750	139			

a. Dependent Variable: T

b. Predictors: (Constant), D1

c. Predictors: (Constant), D1, A1

d. Predictors: (Constant), D1, A1, E1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	.217		10.110	.000
	D1	.510	.050	.655	10.174	.000
2	(Constant)	1.926	.213		9.037	.000
	D1	.394	.054	.506	7.297	.000
	A1	.192	.044	.304	4.382	.000
3	(Constant)	1.977	.210		9.399	.000
	D1	.322	.061	.414	5.321	.000
	A1	.140	.048	.222	2.922	.004
	E1	.117	.048	.209	2.444	.016

a. Dependent Variable: T

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	A1	.304 ^b	4.382	.000	.351	.761
	B1	.209 ^b	2.672	.008	.223	.647
	C1	.324 ^b	3.914	.000	.317	.548
	E1	.319 ^b	4.053	.000	.327	.600
2	B1	.054 ^c	.620	.536	.053	.477
	C1	.154 ^c	1.409	.161	.120	.305
	E1	.209 ^c	2.444	.016	.205	.483
3	B1	.022 ^d	.247	.805	.021	.464
	C1	.118 ^d	1.089	.278	.093	.299

a. Dependent Variable: T

b. Predictors in the Model: (Constant), D1

c. Predictors in the Model: (Constant), D1, A1

d. Predictors in the Model: (Constant), D1, A1, E1

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุธิตา ส่งศรี
วัน เดือน ปี เกิด	20 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	ตำบลรัษฎา อำเภอดงเรียว จังหวัดสงขลา
ประวัติการศึกษา	กศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยทักษิณ ศศ.ม. (การสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษานานาชาติ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
ตำแหน่ง	ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

