

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์
ชื่อและนามสกุล นางจิตติมา บุญรอด
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

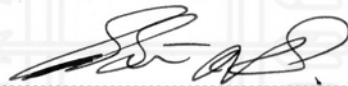
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



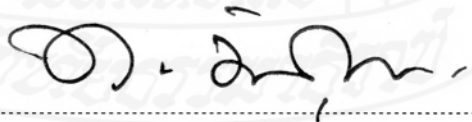
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ)



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ผู้ศึกษา นางจิตติมา บุญรอด **รหัสนักศึกษา** 2602301141

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ (2) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 171 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83 และ 0.94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศแบบเปิดแบบควบคุม และแบบอิสระ อยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศแบบรวบอำนาจ แบบสนิทสนม และแบบปิด อยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรูปแบบมุมมอง การเรียนรู้ส่วนบุคคล การคิดเชิงระบบ และวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ อาชีวศึกษา

Independent study title: The Relationship between Organizational Climate and the Being of Learning Organization of Vocational Education Institutions in Nakhon Sawan Province

Author: Mrs. Chittima Boonrod; **ID:** 2602301141;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr.Sopana Sudsomboon;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) the level of organizational climate of vocational education institutions in Nakhon Sawan province; (2) the level of being learning organization of vocational education institutions in Nakhon Sawan province; and (3) the relationship between organizational climate and the being learning organization of vocational education institutions in Nakhon Sawan province.

The research sample consisted of 171 teachers in vocational education institutions in Nakhon Sawan province, obtained by simple random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire on organizational climate and the being learning organization of educational institution, with reliability coefficients of 0.83 and 0.94 respectively. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of this research revealed that (1) the overall organizational climate of vocational education institutions in Nakhon Sawan province was rated at the high level; when specific elements of the climate were considered, it was found that the elements of open climate, controlled climate, and autonomous climate were rated at the high level; while the elements of paternal climate, familiar climate, and closed climate were rated at the moderate level; (2) the overall level of being learning organization of vocational education institutions in Nakhon Sawan province was rated at the high level; when specific elements of the being learning organization were considered, it was found that the element of learning as a team was rated at the highest level; whereas the elements of mental models, personal mastery, systems thinking, and shared visions were rated at the high level; and (3) organizational climate and the being learning organization of vocational education institutions in Nakhon Sawan province correlated positively at the moderate level, which was significant at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Organizational climate, Learning organization, Vocational education

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เข้มทอง ศิริแสงเลิศ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางอันเป็นประโยชน์ ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งสนับสนุน และเสียสละเวลาในการติดตามและตรวจสอบงานศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกรุณาช่วยเหลือในการติดตามเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี รวมถึงเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสมอมา

สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่สนใจ คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแต่บุพการี ครูบาอาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

จิตติมา บุญรอด

ตุลาคม 2562

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

นางจิตติมา บุญรอด



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

The Relationship between Organizational Climate and the Being
of Learning Organization of Vocational Education
Institutions in Nakhon Sawan Province

Mrs. Chittima Boonrod



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

2018

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์.....	44
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	57
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการวิจัย	60
อภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	74
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
ค ผลการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย.....	88
ง ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย.....	94
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย.....	103
ประวัติผู้ศึกษา	117



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง	38
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	44
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ บรรยากาศแบบเปิด	45
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การ ของสถาบัน การศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบอิสระ	46
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การ ของสถาบัน การศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การ ของสถาบัน การศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การ ของสถาบัน การศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ	49
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การ ของสถาบัน การศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบปิด	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	51
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล.....	52
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน.....	53
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านรูปแบบมุมมอง.....	54
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	55
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการคิดเชิงระบบ.....	56

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์.....	57
--	----



๓

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กล่าวว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และเพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ การดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายในการผลิตกำลังคนให้มีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา กำลังแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ได้รับการยกระดับคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 100) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดไว้ว่าการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมถึงการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ด้านทฤษฎีและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะวิชาชีพจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ประกอบการหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ ดังนั้นสถานศึกษาควรปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยพัฒนาครูและบุคลากรในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญต่อความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยทำให้ความสนับสนุนร่วมกันและกระจายอำนาจการตัดสินใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการฝึกอบรม ซึ่ง

บรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บรรยากาศองค์การ สามารถวัดจากการรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมของการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บรรยากาศขององค์การ คือบุคลิกภาพขององค์การที่มีลักษณะเชื่อมโยงจากบรรยากาศแบบเปิดไปสู่แบบปิด และสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์การ จำแนกตามแบบบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ ดังนี้ (1) บรรยากาศแบบเปิด (2) บรรยากาศแบบอิสระ (3) บรรยากาศแบบควบคุม (4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และ(6) บรรยากาศแบบปิด (Halpin, 1966, pp. 133-135) โดยบรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์น้อยที่สุด (Halpin & Croft, 1966, pp. 150-151) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเพราะการปฏิบัติงาน ในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ก็จะสามารถกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2554, น. 24) สอดคล้องกับ Pedler; Burgoyne; & Boydell (1997, p. 17) ที่กล่าวว่า องค์การที่ต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์การควรให้การส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสในการเรียนรู้ตลอดผ่านทางประสบการณ์ ข้อปัญหา ข้อเสนอแนะ และองค์การควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

การพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์การมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีการศึกษาหาความรู้และมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ค้นหาแนวคิดที่จะมาใช้รับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้้องค์การจะมีขนาดใหญ่เพียงใด หากไม่มีการเรียนรู้และปรับตัวก็จะต้องพบกับความล้มเหลว แต่ในขณะที่้องค์การขนาดเล็กมีผู้บริหารแลบุคลากรใน้องค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ ก็จะสามารถดำรงอยู่ได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวิชา สังคหะ (2559, น. 54) ที่ได้กล่าวถึง ้องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่้องค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับ้องค์การ มีการกำหนดแนวปฏิบัติและนำเครื่องมือต่างๆ มาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างแพร่หลายและสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานใน้องค์การให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายสูงสุดของ้องค์การ ในการเป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น Marquardt (2002, p. 119) ได้ให้ทัศนะว่าเป็นการพัฒนาในเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ คือ

การเรียนรู้ องค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกันเป็นมุมมองของการพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม (System Thinking) สอดคล้องกับ แนวความคิด ของ Senge (1990, p. 374) ที่ได้นำเสนอกรอบแนวคิดใน 5 ด้าน คือ พลวัตในการเรียนรู้ การ ปฏิรูป องค์การ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่ง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมี การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่เรียนรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาการเรียนรู้ (Nonaka and Takeuchi, 1995, p. 139) และจากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและในการ พัฒนาการผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านที่ ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อถ่ายทอด กระบวนการในการทำงาน (ตวิษา สังคหะ, 2559, น. 5)

ในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึง การสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาสู่สากล และมีหน้าที่ควบคุมและกำกับติดตามสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ วิทยาลัย อาชีวศึกษาวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยเทคโนโลยีและ เกษตรกรรม ให้ดำเนินการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพให้เป็นไปอย่างมี คุณภาพสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีสถานศึกษาจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ 2) วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ 3) วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 4) วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 5) วิทยาลัยการอาชีพแม่วงก์ 6) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี นครสวรรค์ และ 7) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า โดยร่วมกันจัดการศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพในระดับจังหวัดให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสอดคล้องตามความต้องการกำลังคนในพื้นที่ จังหวัดเดียวกัน โดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการ วิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยบรรยากาศองค์การที่ดีและการมี บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ซึ่งมีระดับคุณภาพ ด้านที่ 3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาได้มีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา ครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งสายงานครูผู้สอน และ

ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีผลการประเมินในระดับยอดเยี่ยม

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มี การศึกษาหรืองานวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนา บรรยากาศองค์การและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด นครสวรรค์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีและแนวคิด เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของ Halpin and Croft (1966, p. 150) ซึ่งจำแนกแบบบรรยากาศ องค์การได้ 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด และแนวคิดความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990, p.375) ซึ่งประกอบด้วยวินัย 5 ประการ คือ การเรียนรู้ส่วนบุคคล วิสัยทัศน์ที่แชร์ร่วมกัน รูปแบบมุมมอง การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ มาเป็นตัวแปรใน การวิจัย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในระดับมาก

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านประชากร

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย วิทยาลัยเทคนิคแม่วงก์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า จำนวน 298 คน

5.1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน่(Yamane) ได้ตัวอย่างจำนวน 171 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

5.2 ด้านเนื้อหา

5.2.1 บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Halpin and Croft (1966, p. 150) จำแนกแบบบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบเปิด 2) บรรยากาศแบบอิสระ 3) บรรยากาศแบบควบคุม 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม 5) บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และ 6) บรรยากาศแบบปิด

5.2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990, p. 375) ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ส่วนบุคคล 2) วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน 3) รูปแบบมุมมอง 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดเชิงระบบ

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพของการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งวัดจากการรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมของการบริหารงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเชื่อมโยงจากบรรยากาศแบบเปิดไปสู่แบบปิด และสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์การ จำแนกตามแบบบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ ได้แก่

6.1.1 บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีในองค์การ มีการมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ สมาชิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายสู่ผลผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 บรรยากาศแบบอิสระ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่มีแนวโน้มให้ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ

6.1.3 บรรยากาศแบบควบคุม หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เน้นความสำเร็จของงาน มีกระบวนการกำกับติดตามจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิด โดยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอึดอัด เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมและเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์การ

6.1.4 บรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยคำสั่ง กฎระเบียบ หรือการกำกับติดตามงาน สมาชิกไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่จะมีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

6.1.5 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ หมายถึงสภาพการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารออกคำสั่ง ควบคุมและกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และพยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีมิตร แต่สมาชิกไม่ยอมมอบความสามารถของผู้บริหารทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่ำ

6.1.6 บรรยากาศแบบปิด หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่มีการบริหารงานโดยขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล สมาชิกเสียขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์อันดีมิตรและขาดความภาคภูมิใจในงาน

6.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีการจัดการเรียนรู้และใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ดังนี้

6.2.1 การเรียนรู้ส่วนบุคคล หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล ทำให้ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการรวมทั้งสามารถทำให้องค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ตนต้องการบรรลุผล

6.2.2 วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน หมายถึง การสร้างสำนึกของความมุ่งมั่นขององค์การด้วยการร่วมกันพัฒนาภาพของอนาคตที่องค์การต้องการจนได้ภาพที่มีรายละเอียดชัดเจน และเป็นภาพเดียวกันของทุกๆ คน ตลอดจนร่วมกันพัฒนาหลักการและวิธีปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุอนาคต

6.2.3 รูปแบบมุมมอง หมายถึง มุมมองของบุคคลอื่นและความเป็นไปของโลกที่ฝังลึกในใจเราจะคอยกรองสิ่งที่เราเห็นในทำนองเดียวกับกระจกเงาที่อาจสะท้อนภาพให้เกิดความบิดเบือนไปจากเดิม

6.2.4 การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้้องค์การสามารถพัฒนาภูมิปัญญา และความสามารถขององค์การให้เกิดขึ้นมากกว่าผลรวมของภูมิปัญญาและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ทำให้ความสามารถขององค์การเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน เพราะเป็นกระบวนการประสานและพัฒนาความสามารถของทีมเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สมาชิกของทีมต้องการอย่างแท้จริง

6.2.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดเป็นขั้นเป็นตอน มีแผนผังความคิดที่สามารถแสดงให้เห็นความเกี่ยวเนื่องหรือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความเป็นเหตุเป็นผลของกันและกัน

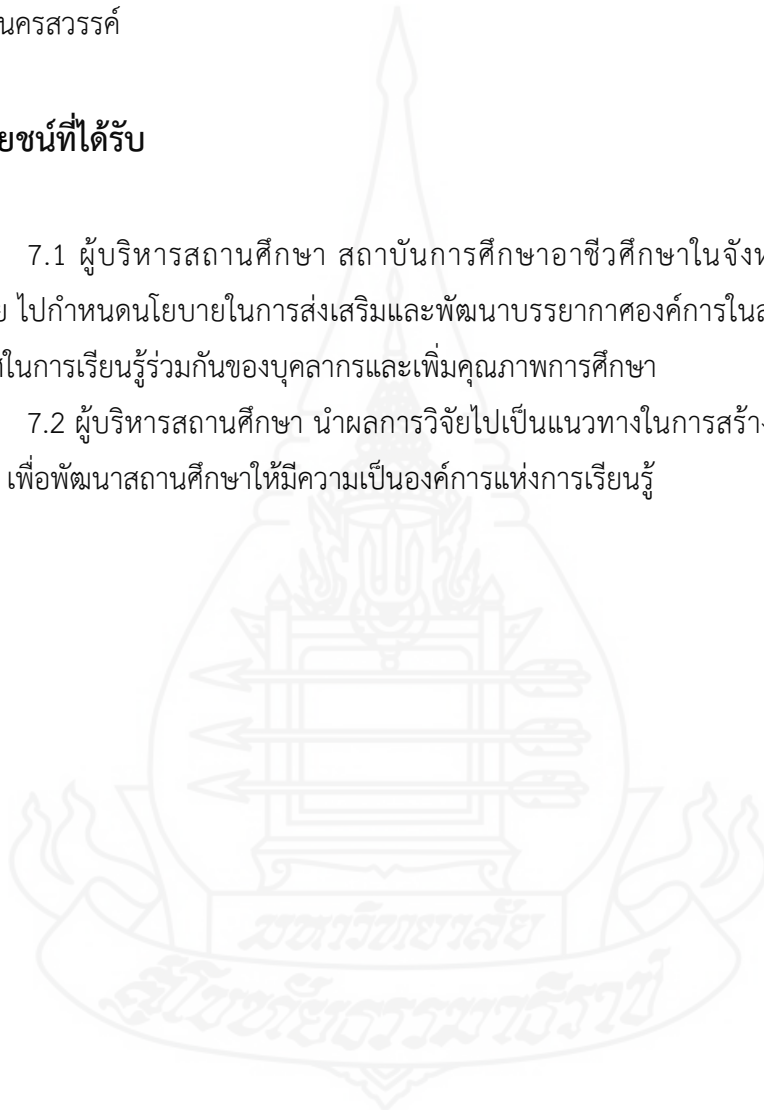
6.3 ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ ในจังหวัดนครสวรรค์ ที่มีตำแหน่งต่างๆ ดังนี้ ครูผู้ช่วย, ครู ค.ศ.1, ครูค.ศ.2 (วิทยฐานะชำนาญการ), ครู ค.ศ.3 (วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ) และครู ค.ศ.4 (วิทยฐานะเชี่ยวชาญ)

6.4 สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ ที่จัดการเรียนการสอนสายอาชีพในเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นต้นสังกัดจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ 2) วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ 3) วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 4) วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 5) วิทยาลัยเทคนิคแม่วงก์ 6) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า และ 7) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ นำผลการวิจัย ไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรและเพิ่มคุณภาพการศึกษา

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์การในเชิงบวก เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ระดับของการเรียนรู้
 - 2.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 ปัจจัยและองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การไว้มาก ได้แก่

Halpin (1966, p.132) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบของแต่ละองค์การ หรือหน่วยงานกล่าวคือ ในแต่ละบุคคลจะต้องแสดงบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง องค์การ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ Halpin & Croft (1966, pp. 150-151) ได้อธิบายว่า บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างๆ

ซึ่งวัดจากการสอบถาม ทักษะหรือความรู้สึกนึกคิดของคณะอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

Litwin & Stringer (1968, p. 198) อธิบายถึงความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ สมาชิกในองค์การมีการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ และมีผลกระทบต่อระดับการทำงานรวมทั้งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน

Hodgetts (1984, p. 422) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณลักษณะส่วนหนึ่งขององค์การ ที่จะบ่งบอกถึงเจตคติ การรับรู้และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับผู้นำขององค์การ ผลผลิต ค่าใช้จ่าย กำไรของพนักงาน นโยบายต่างๆ และเป้าหมายขององค์การ

Hoy & Miskel (2001, p. 144) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ลักษณะภายในแต่ละองค์การที่ทำให้องค์การมีความแตกต่างกัน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ Gibson & Donnelly (1973, p. 314) ได้ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การว่าเป็นกลุ่มของคุณสมบัติของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใน สภาพแวดล้อมนั้นเข้าใจ รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศจัดเป็นแรงกดดันที่สำคัญ ที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การนี้จะอยู่ในรูปของ มิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง

จากความหมายบรรยากาศองค์การข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ที่สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การ บรรยากาศองค์การสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การอย่างมาก ดังนี้

Fox and others. (1973, pp. 1-2) กล่าวว่า บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตรทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่มีความหมายและเป็นที่ยอมรับทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาที่อยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่า นอกจากนี้บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ดังการศึกษาที่พบว่าบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการของ

ผู้ปฏิบัติงานจะบริหารโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกติดตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลหนึ่งภายในองค์การมาก องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ คือ อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลางบุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดบรรยากาศแบบนี้จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงานไม่เกิดความคิดริเริ่มและมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำและในองค์การที่มีบรรยากาศขององค์การแบบนี้จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจในงานทำให้บรรลุผลสำเร็จ

Brown & Moberg (1980, p. 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่ง จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งทีนั้นกพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

Litwin & Stringer (2002, p. 65) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์การของมนุษย์เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศขององค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

Stringer (2002, p. 9) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศขององค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุง

และพัฒนาบรรยากาศภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่ง Stringer ได้เน้นในเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการเพิ่มผลผลิตของงานและลดระดับการลาออกจากงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรโดยตรง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือองค์การใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรก็มีความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์การ

1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Halpin & Croft (1966, pp. 150-151) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของครูร่วมกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกเป็นพฤติกรรมของครู 4 มิติ คือ ขาดความสามัคคี อุปสรรค ขวัญ และความสนิทสนม กับพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ ห่างเหิน มุ่งผลงาน กระตุ้น และมีมิตรสัมพันธ์ รวมเป็น 8 มิติด้วยกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พฤติกรรมครู 4 มิติ คือ

1.1 ขาดความสามัคคี (disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนว่า มักจะทำงานโดยขาดความสามัคคี กล่าวคือ ข้าราชการครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือขาดความร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งๆ ที่ลักษณะงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลดี

1.2 อุปสรรค (hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้ทำงานมากเกินไป รู้สึกอึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่นๆ ที่เห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3 ขวัญ (morale) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรักในหมู่คณะ เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 ความสนิทสนม (intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมแต่อาจไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ได้

2. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ

2.1 ห่างเหิน (aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึง จิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชามีการติดต่อแบบเป็นส่วนร่วมมากกว่าที่จะพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อยมาก

2.2 มุ่งผลงาน (production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะคอยควบคุม ตรวจสอบ สั่งการการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และการปฏิบัติงานจะต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 กระตุ้น (thrust) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามที่จะคอยกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ได้ควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการโดยตรงแต่ใช้วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างที่คุณอื่นจะถือปฏิบัติได้

2.4 มิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแสดงออกถึงความมีเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

Halpin & Croft จึงสรุปเป็นรูปแบบบรรยากาศองค์การได้ 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (open climate)

เป็นบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป องค์การหรือสถานศึกษาที่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิด จะไม่นับถึงความสำเร็จด้านงาน หรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมมากนัก บรรยากาศองค์การแบบเปิดจะเป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะมีความจริงจังต่อกัน และมีอิสระในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่จึงทำให้องค์การและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิก หรือผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ

บรรยากาศแบบเปิด มีองค์ประกอบของบรรยากาศ ดังนี้

- มิติขวัญ มิติกระตุ้น มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง
- มิติความสนิทสนม อยู่ในระดับปานกลาง
- มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรคมิติห่างเหินมิติมุ่งผลงานอยู่ในระดับต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate)

เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สมาชิกหรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิด แต่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การยังคงร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ อันเนื่องจากผู้บริหารจะกำหนดวิธีการมาตรการต่างๆ ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับให้กับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานผู้บริหารยังให้ความยุติธรรมต่อทุกๆ คน พยายามให้ทุกคนได้รับผิดชอบในภารกิจหน้าที่และผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

บรรยากาศแบบอิสระ มีองค์ประกอบของบรรยากาศ ดังนี้

- มิติขวัญ มิติความสนิทสนม มิติห่างเหิน อยู่ในระดับสูง
- มิติกระตุ้น มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับต่ำ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate)

เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมาทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มสมาชิกหรือผู้ร่วมงานลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบภาระหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะควบคุมดูแล ตัดสินใจด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ด้วยเหตุนี้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การจะตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าจึงทำให้ขวัญและกำลังใจของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การอยู่ในระดับสูง

บรรยากาศแบบควบคุม มีองค์ประกอบของบรรยากาศ ดังนี้

- มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับสูง
- มิติกระตุ้น อยู่ในระดับปานกลาง
- มิติขาดความสามัคคี มิติความสนิทสนม มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (familiar climate)

เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นมิตรภาพของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัด ต่อกฎระเบียบ จึงทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานและบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ขาดความพยายามที่จะจูงใจเพื่อกระตุ้นทุกคนร่วมกันให้ทำงานแต่ในบรรยากาศแบบเป็นกันเองนี้ ทุกคนในองค์การต่างมีความรู้สึกว่างค์การมีมิตรภาพที่ดี

บรรยากาศแบบสนิทสนม มีองค์ประกอบของบรรยากาศ ดังนี้

- มิติความสนิทสนม มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง
- มิติขวัญ มิติกระตุ้น อยู่ในระดับปานกลาง
- มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรคมิติห่างเหินมิติมุ่งผลงานอยู่ในระดับต่ำ

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (paternal climate)

เป็นบรรยากาศ ที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การมีความรู้สึกที่ถูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็ยังขาดความสามัคคีและการประสานงานร่วมกันทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การรู้สึกว่าไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การทำงาน ผู้บริหารจะทำตัวเหมือนผู้ที่มีความรู้ดีไปเสียทุกอย่างก้าวภายในหน้าที่การงานและไม่มอบอำนาจจึงทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การห่างเหินกัน

บรรยากาศแบบรวบอำนาจ มีองค์ประกอบของบรรยากาศ ดังนี้

- มิติขาดความสามัคคี มิติมุ่งผลงาน มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง
- มิติกระตุ้น อยู่ในระดับปานกลาง
- มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติความสนิทสนม มิติห่างเหิน อยู่ในระดับต่ำ

6. บรรยากาศแบบปิด (closed climate)

เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความสุขของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจต่ำมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดความร่วมมือร่วมใจกัน การดำเนินงานขององค์การไม่ราบรื่นมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นสมาชิกหรือผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจไม่มีภาวะผู้นำที่ดีไม่ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การไม่ดูแลด้านสวัสดิการความ

เป็นอยู่ ขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกันในองค์การ พฤติกรรมที่ผู้บริหารและสมาชิก หรือผู้ร่วมงานใน องค์การแสดงออกจะเป็นพฤติกรรมที่ขาดความจริงใจแบบเสแสร้งกระทำต่อกัน

บรรยากาศแบบปิด มีองค์ประกอบของบรรยากาศ ดังนี้

- มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน อยู่ในระดับสูง
- มิติความสนิทสนม อยู่ในระดับปานกลาง
- มิติขวัญ มิติกระตุ้น มิติมิตรสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

พิภพ วังเงิน (2547, น. 53) ได้กล่าวถึง การจำแนกบรรยากาศองค์การ โดย พิจารณาจากปัจจัยอันเป็นแนวทางที่มีอิทธิพลต่อองค์การมี 7 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้าง (structure) มีผลต่อบรรยากาศองค์การ เช่น ขนาดขององค์การ ระบบการทำงาน โดยโครงสร้างมีผลกระทบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) ควรให้ความสำคัญ ทางด้านการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นในองค์การ เพื่อช่วยลดความกังวลที่ เกี่ยวกับงานลงได้ การให้ความสำคัญกับความช่วยเหลือ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจ

3. ความขัดแย้ง (conflict) เป็นดัชนีชี้วัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน หรือภายในองค์การที่มีหน่วยงานแข่งขันกัน องค์การจะต้องเผชิญกับความ ขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งให้ทุกฝ่ายพอใจยอมรับด้วยเหตุผล

4. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) เป็นปัจจัย ที่ใช้วัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จ ของบุคลากร แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศที่ย่อมให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบในงานสูง การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลนับเป็นเรื่องที่สำคัญมากมีผลทำให้ความ จงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่มและการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

5. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment approval and disapproval) เป็นปัจจัยวัดการรับรู้และให้ความสำคัญต่อ สถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลแทนที่จะใช้วิธี ลงโทษย่อมจะเป็นวิธีที่ถูกต้องกว่า เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรให้มีความสนใจด้าน ความสำเร็จและรู้สึกผูกพัน และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพวกเขาได้ การให้รางวัล เท่ากับเป็นการแสดงให้เห็นว่า ยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ตรงกันข้าม การลงโทษเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับ

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standards and expectations) เป็นปัจจัยวัดความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ ทฤษฎีที่ว่าด้วย

แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จทั้งหลายนั้น ล้วนแต่ถูกสร้างขึ้นจากความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จที่สัมพันธ์กับมาตรฐาน

7. ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (risk and risk taking) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์การที่ยอมให้มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของบุคลากรได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อแนวทางของการป้องกันตัวเองในการตัดสินใจ ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จได้ การเกี่ยวข้องกันระหว่างบรรยากาศ มิติต่างๆ จะมีผลกระทบต่อการจูงใจในองค์การ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความต้องการทางด้านความสำเร็จ

Fox & others (1973, pp. 7-9) ได้ให้แนวความคิดว่า การจะพิจารณาว่าสถานศึกษาใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้นดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศ 8 ด้าน คือ ความยอมรับนับถือ (respect) ความไว้วางใจ (trust) การมีขวัญสูง (high morale) การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) ความเติบโตทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) การผนึกกำลัง (cohesiveness) การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความยอมรับนับถือ (respect) หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่าได้รับโอกาส และสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครูและนักเรียนในสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

2. ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น การที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน

3. การมีขวัญสูง (high morale) หมายถึง บุคคลที่มีขวัญสูง มีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเป็นความรู้สึกของคนที่จะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ

4. การมีโอกาสในการทำงาน (opportunity for input) หมายถึง ทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่ามีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและรู้ว่าความคิดเห็นนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวได้ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดและตัดสินใจปัญหาสำคัญๆ ของสถานศึกษา

5. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (continuous academic and social growth) หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้าน วิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้ และเจตคติ

6. การผนึกกำลัง (cohesiveness) หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากจะอยู่กับสถานศึกษาแห่งนี้ และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาและช่วยบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษา

7. การปรับปรุงสถานศึกษา (school renewal) หมายถึง สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ควรจัดทำโครงการสำหรับการพัฒนาสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง

8. ความเอื้ออาทรต่อกัน (caring) หมายถึง บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกว่าคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลหนึ่งซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคมและเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน การสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรทุกคนบนพื้นฐานของความยุติธรรมและเสมอภาค

รูปแบบของบรรยากาศองค์การเกิดจากการศึกษาพฤติกรรมของครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ที่ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบเปิด (open climate) 2) บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) 3) บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) 4) บรรยากาศแบบสนิทสนม (familiar climate) 5)บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (paternal climate) 6) บรรยากาศแบบปิด (closed climate)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization หรือ LO) หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน มีการบริหารจัดการความรู้และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสร้างองค์ความรู้ และมีการพัฒนานวัตกรรมให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิตองค์การให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Hoy & Miskel, 2001, pp. 33-34)

Senge (1990, p. 373) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์การที่บุคลากรมุ่งมั่นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์

ผลงานได้ตามความปรารถนาทำให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของความคิดได้โดยอิสระทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Marquardt (2002, p.120) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคคลมีการจัดการเรียนรู้และใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆอย่างเต็มศักยภาพทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความรู้และความสำเร็จในหน่วยงาน

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2553, น.7) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการที่องค์กร ได้มีการระดมแนวคิด มีการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อนำมาซึ่งการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ดิวิษา สังคหะ (2559, น. 54) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร มีการกำหนดแนวปฏิบัติและนำเครื่องมือต่าง ๆ มาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างแพร่หลายและสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่บุคลากรมีการจัดการเรียนรู้และใช้ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเต็มศักยภาพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

2.2 ระดับของการเรียนรู้ ในองค์กร

ดิวิษา สังคหะ (2559, น.51) ได้แบ่งระดับองค์กรที่ต้องมีการเรียนรู้ครบทั้ง 3 ระดับ คือ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับทีมหรือกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร เพื่อให้ครอบคลุมการเรียนรู้ทุกระดับ จึงจะถือได้ว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. การเรียนรู้ระดับบุคคล ประกอบไปด้วย

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ การที่บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง เมื่อมีบุคคลเกิดความเชี่ยวชาญก็จะสามารถทำในสิ่งนั้นๆ ได้ดี เนื่องด้วยมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งทำให้เกิดความแตกฉานมองเห็นหลักการที่แท้จริงและสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ๆ ในเรื่องนั้นได้ และนำไปต่อยอดหรือปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานที่ทำได้ เมื่อเกิดความเชี่ยวชาญแตกฉานก็สามารถที่อธิบายหรือสามารถจะแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นได้ ทำให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้อีกความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเริ่มต้นที่สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้จะเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ระดับบุคคล เพราะการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

จะลุกขึ้นมากระทำการสิ่งใดๆ นั้นจะต้องมีเหตุปัจจัย แรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ ดังนั้นองค์การต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการในแต่ละบุคคล และหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากที่จะเรียนรู้และอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2 การมีแบบแผนความคิด คือ การที่บุคคลมีการหล่อหลอมเอาความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการมองและให้ความเห็นกับสิ่งต่างๆ รอบตัว ซึ่งถ้าบุคคลนั้นพื้นฐานความคิดที่ถูกต้อง มีแบบแผนความคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงบวก มองเรื่องการเรียนรู้เป็นสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันแล้ว ก็จะเป็นพื้นฐานสำคัญให้องค์การเกิดการเรียนรู้และกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลายเป็นสังคมอุดมปัญญา การที่บุคคลสามารถพัฒนาความรู้หรือประสบการณ์ของตนและสามารถเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ได้นั้นเรียกว่าบุคคลนั้นเกิดปัญญา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีของตนเองและองค์การ

1.3 การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การที่บุคคลมองเห็นความเชื่อมโยงของระบบย่อยต่างๆ เข้าใจว่าการกระทำสิ่งใดๆ จะมีผลต่อสิ่งอื่นที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกันอย่างเป็นลูกโซ่ มีการวางแผนการก่อนการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการใดๆ ด้วยการใช้องค์ความรู้หลายๆ แขนงมาบูรณาการกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถคิดวิเคราะห์โดยภาพรวมได้แล้ว จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และบุคคลนั้นจะเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยนำพาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการที่บุคคลจะสามารถคิดอย่างมีระบบได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือวิธีมองภาพในการแก้ไขปัญหาโดยเริ่มจากเปลี่ยนการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นมองทั้งระบบแบบองค์รวมและให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงกันของประเด็นต่างๆ เปลี่ยนจากการให้มุมมองต่อพฤติกรรมของมนุษย์ว่าไร้ซึ่งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงหรือกระทำการใดๆ มาเป็นการสร้างความกระตือรือร้นและสร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคคลทุกตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายเปลี่ยนจากการตั้งรับกับการแก้ไขปัญหาเป็นการเสนอแนวทางสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาและปรับเปลี่ยนในอนาคต

2. การเรียนรู้ระดับทีม ประกอบไปด้วย

2.1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การที่แต่ละบุคคลในทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ตนมีด้วยความจริงใจ เปิดในรับฟังความเห็นโดยมายึดติดกับตัวบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้จากการสร้างปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว สมาชิกในทีมจะเกิดการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ จากสมาชิกคนอื่นๆ และทีมเองก็จะเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนพัฒนากระบวนการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับองค์การซึ่งเป็นระดับที่สูงขึ้นไปได้ และนำพาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการ

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้มักจะเป็นไปตามขั้นตอนกล่าวคือ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กรมีการเรียนรู้เรื่องภายในองค์กร องค์กรเรียนรู้สภาวะแท้จริงภายนอกองค์กร องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาส และสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปพัฒนาและนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้นั่นเอง

2.2 แนวปฏิบัติของบุคคลและทีมงาน บุคคลแต่ละคนในองค์กรจะถูกกำหนดให้มีหน้าที่และแนวปฏิบัติทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ซึ่งแต่ละคนจะต้องมีความตระหนักและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองหรือของทีม แต่ทุกคนจะมีเป้าหมายสูงสุดคือการบรรลุซึ่งเป้าหมายเดียวกันขององค์กร ดังนั้นการกำหนด แนวปฏิบัติต่างๆ จึงควรมีการถ่ายทอดมาจากเป้าหมายหลักขององค์กรลงสู่ฝ่ายต่างๆ และเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคคล ซึ่งหากแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่วางไว้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ก็จะทำให้ผลสำเร็จของบุคคลถูกส่งต่อกลายเป็นผลสำเร็จของทีมและกลายเป็นผลสำเร็จขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้การปฏิบัติของบุคคลภายนอกองค์กรก็ถือว่ามีความสำคัญเพราะบุคคลภายนอกองค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เช่นกัน อาทิ การเรียนรู้จากผู้จัดการปัจจัยการผลิต การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานขององค์กรกับคู่แข่ง ซึ่งทำให้เกิดการเปรียบเทียบข้อดีข้อด้อยและนำไปสู่การพัฒนาสินค้าหรือบริการให้สามารถแข่งขันได้ต่อไป

3. การเรียนรู้ระดับองค์กร ประกอบไปด้วย

3.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การที่องค์กรหรือผู้บริหารให้โอกาสบุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือแสดงความคิดเห็นต่อเป้าหมายขององค์กรให้โอกาสบุคคลในการแสดงความต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่กำลังจะเกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของแผนการและเกิดความผูกพันกับเป้าหมายมองไปข้างหน้าด้วยกันกับองค์กร ซึ่งกระบวนการในการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด จะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้อยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ ซึ่งเมื่อทุกคนในองค์กรเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ องค์กรก็จะสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และนอกจากผลที่ได้จะทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดแล้ว ยังทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรอีกด้วย

3.2 การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร องค์กรที่ถูกจำกัดกรอบความคิดหรือมีการควบคุมจับตาการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ยากที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์หรือการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ทำให้การทำงานยังคงใช้แต่แนวปฏิบัติแบบเดิม ๆ ขาดการพัฒนาและเมื่อเกิดสถานการณ์ใดๆ ก็ยากที่จะปรับตัวได้ทัน ดังนั้นการออกแบบโครงสร้างองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่น มีสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน สามารถทำงานข้ามสายงานได้ มีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและนอกองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มอำนาจให้กับบุคคลได้มีโอกาสคิดและตัดสินใจภายใต้ขอบเขตงานอย่างเหมาะสม เปลี่ยนจากการสั่งการเป็นการให้คำแนะนำและการคอยสังเกตการณ์ รวมถึงเปิด

โอกาสให้บุคคลได้มีการลองผิดลองถูก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ลดระเบียบหรือพิธีการในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนางาน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ความรู้และข้อมูลข่าวสารถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ บ่งบอกคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลต่อวินัย 5 ประการ การที่องค์กรจะก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีกระบวนการในการจัดการรวบรวมองค์ความรู้ทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) ซึ่งจะมีประโยชน์กับการเรียนรู้ขององค์กร มีการนำมาจัดหมวดหมู่ให้ง่ายต่อการเข้าถึงและเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสในการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการความรู้ ข้อมูลข่าวสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้แบบไม่ชัดแจ้งนั้นจะมีแฝงอยู่ในตัวบุคคลมากมายทั้งที่เจ้าตัวรับรู้และไม่รู้ตัว ซึ่งกระบวนการได้มาซึ่งความรู้ที่ดีที่สุดสำหรับองค์ความรู้ที่แฝงในตัวคนคือการพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกันนั่นเอง

3.4 การใช้เทคโนโลยี เป็นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการช่วยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากวิธีการหรือช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย จะสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ยังช่วยลดข้อจำกัดในการเข้าถึงองค์ความรู้เพราะการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ช่วยให้เกิดความรวดเร็ว ในการประสานงานหรือตัดสินใจต่างๆ ซึ่งในยุคนี้ก็จะเห็นเทคโนโลยีได้กลายเป็นตัวกลางสำคัญในการแลกเปลี่ยนข่าวสารและนวัตกรรมองค์ความรู้ต่างๆ งานชนิดใดก็ตามหากมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จะทำให้การทำงานง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.5 การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้อ่อนและสนับสนุนการเรียนรู้ บรรยากาศที่ดีจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีบุคคลเกิดความสนใจและเต็มใจในการเรียนรู้ มีการพูดคุย ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและเสนอแนวทางการพัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีมีการ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรมีการเรียนรู้ต่อไปอย่างไม่วันหยุด เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

วารุณี มีหลาย (2551, น. 23-24) จำแนกระดับของการเรียนรู้ในองค์กรได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) คือ การที่ปัจเจกบุคคลมีการแสวงหาหาความพัฒนาทักษะและศักยภาพในด้านต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้จากองค์กร

ความรู้ที่ได้มีการเก็บรวบรวมไว้หรือเรียนรู้ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น หากบุคคลเป็นผู้ที่จัดได้ว่ามีการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้วจะกลายเป็นคนที่มีความใฝ่รู้ด้วยตนเอง และจะหาโอกาสในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ในระดับต่อ ๆ ไป

2. การเรียนรู้ระดับกลุ่มหรือทีม (Group/Team Learning) คือ การเพิ่มศักยภาพของความรู้ ทักษะความสามารถของทีมงานโดยอาศัยความรู้และการมีส่วนร่วมของคนในทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันด้วยกระบวนการหรือกิจกรรมที่ออกแบบให้ทุกคน มีปฏิสัมพันธ์ ทำให้กลุ่มได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ

3. การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organizational Learning) เป็นการนำความรู้ที่บุคคลและทีมงานมี มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การที่วางไว้ ซึ่งการจะเกิดการเรียนรู้ระดับองค์การได้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การ โดยที่ทุกคนทุกฝ่ายต้องเห็นความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน

กรรณา พลใส (2550, น.43) ที่กล่าวถึงระดับของการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การจะต้องมีการกำหนดนโยบายพร้อมทั้งมีการสื่อสารให้บุคคลในองค์การรับทราบและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ระดับบุคคลสื่อสารให้บุคคลในองค์การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และในขณะเดียวกันก็เรียนรู้จากการทำงานว่าจะสามารถทำอย่างไรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และกำหนดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ระดับทีม ด้วยการมอบโครงการที่มีความท้าทายและต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้หลาย ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน จากนั้นนำผลการเรียนรู้ที่ได้รับมาพัฒนาปรับปรุงงานในองค์การให้เกิดการประสิทธิภาพ ด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทรัพยากรที่องค์การมีและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

พิเชฐ นิลวานิช (2555, น.8) ได้สรุปเกี่ยวกับระดับของการเรียนรู้ไว้ในลักษณะเดียวกัน คือ การเรียนรู้ในองค์การเกิดขึ้นได้ 3 ระดับ ซึ่งระดับที่มีการเรียนรู้มากที่สุดคือระดับบุคคล ซึ่งเกิดจากการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นพื้นฐานของการนำความรู้ที่ตนมีหรือเพิ่มพูนไปใช้ในการเรียนรู้ในระดับอื่น ส่วนระดับที่มีการเรียนรู้รองลงมาคือการเรียนรู้ระดับกลุ่มและการเรียนรู้ระดับองค์การ ซึ่งการเรียนรู้ในสองระดับนี้ มีความสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาก เพราะถึงแม้บุคคลในองค์การจะเกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว แต่หากบุคคลนั้นมีพฤติกรรมปิดกั้นความคิด ไม่เปิดใจที่จะสร้างการเรียนรู้ระดับกลุ่มกับผู้อื่นหรือรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฉพาะกลุ่ม ก็จะทำให้การผลึกตัน ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จได้ยาก

จากข้อมูลระดับของการเรียนรู้พอสรุปได้ว่า องค์กรจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้ง 3 ระดับ คือ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับทีมหรือระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร เพราะการเรียนรู้ในระดับบุคคลเป็นการบ่มเพาะนิสัยการเป็นนักการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะตัวซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีแตกต่างกันไป จากนั้นแต่ละบุคคลก็มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลายเฉพาะตัวนั้นมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการเรียนรู้อีกระดับที่เรียกว่าการเรียนรู้ระดับทีม สุดท้ายเมื่อตัวปัจเจกบุคคล และทีมงานในองค์กรเกิดการเรียนรู้เป็นนิสัยจนเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนเครื่องมือหรือมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ โดยองค์กรเพื่อมากระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กรต่อไป

2.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ โดยสมาชิกในองค์กรมีการชวนขวนขวายหาความรู้เพื่อมาแบ่งปันและเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ (Robbins & Coulter, 2007, pp. 248-250) ดังนี้

1. สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
2. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมีโอกาสและสามารถอธิบายความก้าวหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
3. สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ที่เลี้ยง ที่ปรึกษา และเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์กร
4. สร้างนวัตกรรมของการใช้แรงเสริมและเปิดเผยข้อมูลในองค์กร
5. มีมุมมองในภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจถึงระบบ กระบวนการ และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กร
6. มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร
7. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรในองค์กร
8. มีผู้ที่กล้าเสี่ยงและกล้าทดลองปฏิบัติในสิ่งที่คิดว่าดีแล้ว
9. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้
10. คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
11. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
12. มีการเชื่อมโยงการพัฒนาตนเองของบุคลากรเข้ากับการพัฒนาองค์กร
13. มีการสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในองค์กร

14. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายภายในกับธุรกิจของชุมชน
15. เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์
16. มีการให้รางวัลต่อการคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรองรับความคิด
17. สร้างความไว้วางใจให้เกิดทั่วทั้งองค์การ
18. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
19. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานในทุกรูปแบบ
20. มีการใช้คณะทำงานที่มีผู้ปฏิบัติมาจากหลาย ๆ ส่วนงานในองค์การ
21. มีการสำรวจและประเมินสมรรถนะในการเรียนรู้ขององค์การ
22. มององค์การว่าสามารถเรียนรู้และเติบโตได้
23. มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนว่าเป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

Senge (1990: pp.17-18) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นลักษณะที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นทั้งใน ระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยมีระบบและเป้าหมายในการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกในองค์การด้วยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตามหลักการสร้างวินัย 5 ประการ ในการสร้างศรัทธาและแนวปฏิบัติแก่สมาชิกทุกคนในองค์การ ซึ่งวินัย 5 ประการ ได้แก่

1. มีความรอบรู้ในระดับบุคคล (personal mastery) คือ การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นเลิศและเชี่ยวชาญในด้านหนึ่งๆ โดยการฝึกฝน เรียนรู้ และใฝ่หาความรู้ใหม่เพิ่มเติมสำนึกได้ด้วยตนเองว่าการจะเป็นเลิศได้นั้นต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณลักษณะของความเป็น Human Mastery หรือเป็นตัวของตัวเอง มีมาตรฐานในการทำงานสูง มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ รู้จักที่จะเปิดใจ มีความยืดหยุ่นและมีความคิดริเริ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้ทำให้เป็นบุคคลที่เป็นผู้รู้สึก รู้จริง ซึ่งนับเป็นการใช้ประโยชน์จากศักยภาพในการเป็นมนุษย์ได้อย่างเต็มที่

2. มีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย (mental models) เนื่องจากรูปแบบความคิดและพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนได้รับอิทธิพลมาจากความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่คอยปลุกฝังเรามาตั้งแต่เด็ก ส่งผลให้มองปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและให้เหตุผลกับสิ่งต่างๆ ตามทัศนคติที่ถูกปลุกฝังมานั้น ทำให้แบบแผนความคิดของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งการจะเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นบุคคลต้องมีแบบแผนความคิดที่สะท้อนภาพตามความเป็นจริง มีความถูกต้องชัดเจน สามารถพิจารณาและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตามเหตุผลและผล

3. มีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) เป็นการที่องค์การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดให้บุคคลในองค์การทุกระดับรับทราบและบรรลุซึ่งเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการแล้ว ยังทำให้บุคคลในองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเกิดความผูกพันกับองค์การ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเกิดขึ้นได้จากการ

แลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดระหว่างบุคคล และนำสิ่งที่ทุกคนเห็นพ้องและยอมรับร่วมกันมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) เป็นการที่บุคคลในองค์การมีความรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งแก่ตนเอง ทีมงานและองค์การ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ซึ่งบุคคลที่จะสามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมและนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมได้นั้น จะต้องมีความสัมพันธ์ที่พร้อมจะทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ซึ่งการจัดทีมนี้อาจเป็นทีมในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานก็ได้

5. มีการคิดเชิงระบบ (system thinking) เป็นการมองโดยภาพรวม มองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยนำองค์ความรู้จากหลายๆ แขนงมาบูรณาการขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ สามารถรับรู้และเข้าใจได้ว่าหากทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะมีผลกระทบต่ออีกสิ่งหนึ่งในระบบ สามารถนำเหตุและผลมาอธิบายได้ว่าควรกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดๆ เพราะอะไรเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย

ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มตามมิติด้านคุณภาพที่เกิดขึ้นกับองค์การได้ 4 ประการ ดังที่ วิจารย์ พาณิช (2547: น.3) สรุปไว้ดังนี้

1. มีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง โดยผลสัมฤทธิ์ของงานต้องครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน (1) เป็นผลงานที่ตอบสนอง (responsiveness) หรือตรงตามความต้องการของลูกค้า (2) เป็นผลงานหรือกระบวนการทำงานที่มีนวัตกรรม (innovation) อย่างไม่อย่างหนึ่ง (3) มีการสร้างขีดความสามารถขององค์การและของพนักงาน (competency) ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การ และ (4) มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายความว่า มีผลผลิต (output) สูง โดยใช้ตัวป้อน (input) ต่ำ

2. มีการพัฒนาคน โดยบุคลากรในองค์การเกิดความเรียนรู้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน และเกิดทักษะในการเรียนรู้ ที่เรียกว่าเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning person)

3. มีการพัฒนาความรู้ ทำให้ความรู้เพิ่มพูนขึ้นในองค์การ และในบุคลากรขององค์การ

4. องค์การมีศักยภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งศักยภาพในการรับรู้และเรียนรู้อันนำไปสู่ศักยภาพในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งก็คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั่นเอง

จากลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ข้างต้นพอสรุปได้ว่า องค์การที่มีลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้บริหารและสมาชิกในองค์การจะมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้มาพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แบ่งปันและเผยแพร่ความรู้ความสามารถนั้นให้แก่เพื่อนสมาชิกในองค์การเพื่อเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์การคือเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การร่วมกัน

2.4 ปัจจัยและองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ประยงค์ เนาวบุตร, 2556, น. 47-49) มีดังนี้

2.4.1 มีโครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) โดยองค์การต้องมีโครงสร้างที่กะทัดรัดและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานแบบยืดหยุ่น ไม่ตายตัว ซึ่งอาจเป็นโครงสร้างแบบองค์รวม (holistic structure) ที่มีองค์ประกอบแต่ละส่วนต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กัน และไม่สามารถแยกเป็นอิสระจากกันได้

2.4.2 มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (corporate learning culture) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ มีการวัดผลความสำเร็จของการเรียนรู้ และมีการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์การเข้าด้วยกัน โดยวัฒนธรรมขององค์การต้องช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการตระหนักถึงตนเอง (self awareness) การใคร่ครวญ (self reflective) และการสร้างสรรค์ (creative way) รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน

2.4.3 มีการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในหน้าที่รับผิดชอบ (empowerment) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายการเรียนรู้ของตนเองให้เกิดผลงอกงาม และเพิ่มผลผลิต มีความคิดสร้างสรรค์ กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร

2.4.4 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environmental scanning) เพื่อคาดคะเนทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

2.4.5 มีการสร้างและถ่ายทอดความรู้ (knowledge creation and transfer) โดยบุคลากรทุกคนต้องมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้และเรียนรู้จากส่วนอื่นๆ ทางเครือข่าย โดยผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการ

สร้างระบบเครือข่ายที่ซับซ้อนขึ้น มีการสร้างความรู้ใหม่โดยอาศัยการเรียนรู้ภายในและการหยั่งรู้ทางความคิดของบุคลากรในองค์กร

2.4.6 มีเทคโนโลยีการเรียนรู้ (learning technology) โดยเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การจัดเก็บ การประมวลผล และการถ่ายโอนข้อมูล เพื่อให้เกิดความรวดเร็วถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

2.4.7 มีการบริหารแบบมุ่งเน้นคุณภาพ (quality) โดยให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด

2.4.8 มีกลยุทธ์ (strategy) โดยกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปสอดแทรกไว้ในกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานตามปกติของบุคลากรทุกระดับ

2.4.9 มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (supportive atmosphere) โดยจัดบรรยากาศที่สนับสนุนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกัน และความเป็นมนุษย์ โดยมุ่งให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4.10 มีการทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (teamwork and networking) โดยองค์กรต้องสร้างเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในองค์กรที่เรียกว่า การทำงานเป็นทีม และบุคลากรภายนอกองค์กรที่เรียกว่า การทำงานแบบเครือข่าย เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้น

2.4.11 มีวิสัยทัศน์ (vision) โดยส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความคิดเห็นร่วมกันเพื่อสนับสนุนและผลักดันให้องค์กรก้าวสู่เป้าหมายที่ต้องการ บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน

ซึ่ง เข็มทอง ศิริแสงเลิศ (2562: น. 58-59) ได้กล่าวว่า วิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะนำไปใช้ปฏิบัติจากการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา หรือศึกษาหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองไปเป็นต้นแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่ง Marquardt (2002, p. 210) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่บริษัทต่างๆ มีและประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่คล้ายคลึงกันรวม 16 ปัจจัย ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. การสร้างทีมที่เข้มแข็งเพื่อการเปลี่ยนแปลง
3. การเชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับการทำงาน

4. การเพิ่มความสามารถขององค์การในแต่ละระบบย่อยของตัวแบบการเรียนรู้เชิงระบบ

5. การสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สู่บุคลากร
 6. การตระหนักถึงความสำคัญของการคิดและการกระทำอย่างเป็นระบบ
 7. ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นในการเรียนรู้
 8. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การสู่การเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 9. การสร้างกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ขององค์การ
 10. การลดความเป็นระบบราชการและโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง
 11. การขยายการเรียนรู้ไปให้ทั่วองค์การ
 12. การประมวลความรู้และการเผยแพร่ความรู้
 13. การจัดหาและการใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดเพื่อการเรียนรู้ที่ดีที่สุด
 14. การสร้างความสำเร็จในระยะสั้น
 15. การวัดผลการเรียนรู้และความสำเร็จของการเรียนรู้
 16. การปรับตัว การปรับปรุง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้จากตัวแบบการเรียนรู้เชิงระบบ ประกอบด้วย (เข้มทอง ศิริแสงเลิศ, 2562: น. 59-61)

เชิงระบบ ประกอบด้วย (เข้มทอง ศิริแสงเลิศ, 2562: น. 59-61)

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้

สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1.1 การจัดให้มีแผน โปรแกรม และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม กับความสามารถของบุคลากร

1.2 กิจกรรมการเรียนรู้ต้องเน้นการฝึกทักษะการคิดนอกกรอบและการคิดสร้างสรรค์

1.3 การจัดให้มีเนื้อหาความรู้ สื่อ และเครื่องมือเพื่อการศึกษาเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

1.4 การจัดให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม และมีการแข่งขันระหว่างกลุ่ม

1.5 การจัดให้บุคลากรได้ฝึกทักษะการเสวนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

2. ปัจจัยด้านองค์การ

สถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงสิ่งต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ดังต่อไปนี้

2.1 การปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการสร้างภาพอนาคตของการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้และเผยแพร่วิสัยทัศน์นี้ไปสู่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้
ของบุคลากร

2.3 การยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่บุคคลหรือกลุ่มที่มีผลงานการเรียนรู้และ
สร้างสรรค์งาน

2.4 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และ
ระดับสถานศึกษา และดำรงรักษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ไว้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำให้การเรียนรู้เป็น
วิถีชีวิตในการทำงาน

2.5 การปรับกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการเรียนรู้ และการเผยแพร่ความรู้สู่
สาธารณะ

2.6 การปรับโครงสร้างของสถานศึกษาให้มีการขยายในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง
มีความยืดหยุ่น และเอื้อต่อการเรียนรู้

2.7 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือองค์การอื่นภายนอก

3. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือ ผู้บริหารและบุคลากรของ
สถานศึกษา ส่วนบุคคลภายนอกมีส่วนในการสนับสนุนสถานศึกษา

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างใน
การเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุน และให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ตลอดจนรักษาสัมดุลระหว่างการพัฒนา
บุคลากรเทคโนโลยี และองค์การ

3.2 ครูและบุคลากร ต้องได้รับเวลาและโอกาสเพื่อการเรียนรู้ได้เพิ่มพูนทักษะที่
จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนค่านิยม ความเชื่อ
และแนวปฏิบัติของตนเอง ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้อื่น หรือกลุ่มเกิดการเรียนรู้

3.3 ผู้เรียน ต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และให้ความร่วมมือในการเรียนรู้

3.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน ต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมใน
การเรียนรู้ และให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. ปัจจัยด้านความรู้

สิ่งที่ต้องดำเนินการให้มีขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่

4.1 การระบุและคัดเลือกความรู้หลักที่เป็นความเชี่ยวชาญของสถานศึกษา

4.2 การสร้างความรู้ใหม่จากภายนอกและการถ่ายโอนความรู้จากบุคลากรที่
เชี่ยวชาญภายในสถานศึกษามาจัดเก็บไว้ในคลังความรู้

4.3 การวิเคราะห์ความรู้ความรู้อันมีอยู่และปรับปรุงให้มีความถูกต้องทันสมัยอยู่เสมอ

4.4 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนและถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากร ระหว่างกลุ่ม และระหว่างองค์กร

4.5 การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ดังนี้

5.1 เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม

5.2 เทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่และแบ่งปันความรู้

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 5 ด้านของตัวแบบการเรียนรู้เชิงระบบข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัย 4 ด้านแรก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร มีเพียงปัจจัยเดียว ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดังนั้น ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาให้ครูและบุคลากรทุกระดับให้มีคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการสร้างและเผยแพร่ความรู้ นอกจากนี้ ครูและบุคลากรยังเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้เรียน เมื่อครูและบุคลากรนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสร้างสรรค์ผลงานวิชาการต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ ย่อมทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากข้อมูลปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พอสรุปได้ว่า องค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร และเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วมากกว่าคู่แข่งและสามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อนที่จะถูกแรงกดดันให้เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถที่จะประสานผลการดำเนินงานของบุคคลและทีมงานเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาเครื่องมือและวิธีการในการวิเคราะห์ระบบขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ดิวิชา สังคหะ (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาในระดับ

บรรยากาศองค์การและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์การได้โดยผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อถ่ายทอดกระบวนการในการทำงาน

ประณตตรี คงงาม ณี ภูธวัชณ์ แสงภูเขียว และกุหลาบ ปุริสาร (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์การ ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จำนวน 142 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-Test การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า องค์การโดยรวม และลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างนัยสำคัญทางสถิติ. 05 ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลองและด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงานบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลองและด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงานบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงานบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบมี

ความสัมพันธ์กับ เพศ อายุระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง และกานต์ เนตรกลาง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา บรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 331 คน ผลการวิจัยพบว่าครูมี ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูมีความ คิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทัศนาศุขเปี่ยม (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง คือ บรรณารักษ์ จำนวน 263 คน ที่ปฏิบัติงาน ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรณารักษ์ห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับสูง โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูง 5 ด้าน คือ มิติความภักดีต่อองค์กร มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและ มิติโครงสร้าง 2) บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้โดยรวมในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 4 ด้าน คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบและด้านความเป็นบุคคลผู้รอบรู้ 3) บรรยากาศองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี 5 มิติที่มีความสัมพันธ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่น มิติ ความเสี่ยง มิติการสนับสนุนและมิติความภักดีต่อองค์กร 4) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความ อบอุ่น มิติความเสี่ยงและมิติความภักดีต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 63.6

วนิสา พรหมรัตน์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาและปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเรียงลำดับดังนี้ อิทธิพลทางตรง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเทคโนโลยีและระบบงาน และปัจจัยการสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม และมี 2 ปัจจัยทางอ้อมและอิทธิพลรวม คือ ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งอิทธิพลทางตรงของปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่ส่งผ่านไปยังปัจจัยการบริหารมากที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจ อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งผลไปยังองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .43 และอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลไปยังองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .31 ซึ่งพอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ลอลอง วัจนะสาริกากุล ช่อเพชร เบ้าเงิน และบุญเรือง ศรีเหรียญ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวุฒิปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษาหรือผู้มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 7 คนโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์ประเภทมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำองค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) วิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์กร 4) การบริหารจัดการองค์กร 5) โครงสร้างองค์กร 6) ระบบองค์กร 7) บรรยากาศองค์กร 8) การจูงใจ และ 9) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะรวม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์กร 3) ด้านคนในองค์กร 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี ซึ่งลักษณะต่างๆ ต้องเอื้อและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร การบริหารจัดการองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบองค์กรบรรยากาศองค์กร การจูงใจบุคลากรในองค์กร และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) มีปัจจัยบางด้านที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้วย ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร บรรยากาศองค์กร และการจูงใจบุคลากรในองค์กร โดยผ่านปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งพบว่าปัจจัยดังกล่าวทุกปัจจัยล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีปัจจัยบางตัวเท่านั้น ซึ่งได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์บรรยากาศองค์กร และการจูงใจ ยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยต่างๆ ด้วยนั้น ซึ่งกลไกที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ได้ควรประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดโครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในองค์กร มีการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีขององค์กร มีการจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร และมีความมั่นคงในอาชีพ มุ่งมั่นความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พรกมล นุ่มหอม (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา และ 2) ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 192 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร และครู จำนวน 960 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน และค่าดัชนีบอกความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 20 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 52 ตัว จากการพิจารณาน้ำหนักขององค์ประกอบหลักของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาจากองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับค่ามากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 2) การจัดการความรู้ 3) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 4) การปรับเปลี่ยนองค์การ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 2) ผลการตรวจสอบความเที่ยงของโมเดลเชิงโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีบอกความกลมกลืน และค่าดัชนีบอกความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Seaford (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการรวมตัวกันของโรงเรียนและกลุ่มเพื่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนที่มารวมตัวกันและกลุ่มเพื่อน ในประเด็นของเรื่อง หลักวินัย 5 ประการของสังคมของการเรียนรู้ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 23 โรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง 16 โรงเรียน ผลการวิจัยได้ ข้อค้นพบ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ในมุมมองของผู้บริหารมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ในมุมมองของกลุ่มเพื่อนที่วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของโรงเรียนมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ในเรื่องของความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการ ในผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มเพื่อนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในการแสดงความชัดเจนของหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและกลุ่มเพื่อนมีมุมมองคล้ายกันว่า ในกิจกรรม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญจะใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนควรที่จะสร้างสรรค์โครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร

Zederayko (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่ผู้บริหารและครูสามารถกล่าวถึงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้ความมั่นใจถึงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องในการสอน และการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูของโรงเรียน 3 แห่ง โรงเรียนแต่ละแห่งที่

ได้รับการเลือกด้วยเหตุผลว่า มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในโรงเรียน ได้แก่ การลาออกของครูและผู้บริหารคนสำคัญของโรงเรียน การใช้โปรแกรมการเรียนโดยจัดห้องเรียนให้ผู้เรียนที่มีอายุแตกต่างกันไปใช้ในโรงเรียน และการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้การสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการการไตร่ตรองกับทฤษฎีพื้นฐาน เพื่อหาลักษณะเฉพาะของตัวแปรซึ่งส่งเสริมการพัฒนาตามวินัย 5 ประการสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การเรียนรู้ของทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และวิสัยทัศน์ร่วมและการสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นอย่างชัดเจนถึงข้อพิจารณาในภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ โครงสร้าง และกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูใหญ่และครูสามารถเน้นย้ำการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ต่อไปนี้ คือ การเพิ่มเวลาในการเรียนรู้ การพัฒนาการมีวัตถุประสงค์ร่วมของโรงเรียน พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระจายอำนาจสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพซึ่งเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของปัจเจกบุคคล การส่งเสริมกิจกรรมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียน การคัดเลือกบุคลากร และการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นแบบเปิดเผยและมีความไว้วางใจต่อกัน

David (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยการสนับสนุนความร่วมมือ และนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย วิทยาลัยเทคนิคแม่วงก์ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า จำนวน 298 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐในจังหวัดนครสวรรค์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) ได้ตัวอย่างจำนวน 171 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง

ที่	ประเภทสถานศึกษา	จำนวนประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	92	53
2	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์	119	68
3	วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์	42	24
4	วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย	8	5
5	วิทยาลัยการอาชีพแม่วงก์	8	5
6	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์	24	14
7	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า	5	2
	รวม	298	171

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

2.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แล้วพัฒนาเครื่องมือภายใต้การปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2.2.2 นำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิด โครงสร้างของแบบสอบถามและตั้งกรงหาคำถามเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2.2.3 ปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อกรงหาคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-coefficient) โดยมีค่าความเที่ยงในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.933 ด้านบรรยากาศองค์การมีค่าความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.828 ส่วนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.943

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามจากผลการทดลองใช้ แล้วนำไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 จัดส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 171 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากตัวอย่างกลับคืนด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนจำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาของค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ลักษณะแบบสอบถามตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 107 - 108) ในการวัดระดับความเป็นจริงตามสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนน (Best & Kahn, 1993, p. 246) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาของค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์

สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) สำหรับการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 316)

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71–0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30–0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 4 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ แทนความหมาย ดังนี้

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 171)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	78	45.60
หญิง	93	54.40
รวม	171	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	51	29.80
30 – 40 ปี	32	18.70
41 – 50 ปี	35	20.50
50 ปีขึ้นไป	53	31.00
รวม	171	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	98	57.30
ปริญญาโท	64	37.40
ปริญญาเอก	9	5.30
รวม	171	100.00
4. ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	32	18.70
ครู	54	31.60
ครูชำนาญการ	55	32.20
ครูชำนาญการพิเศษ	24	14.00
ครูเชี่ยวชาญ	6	3.50
รวม	171	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	36	21.10
6 – 10 ปี	36	21.10
11 –15 ปี	26	15.20
16 –20 ปี	14	8.20
21 –25 ปี	15	8.80
25 ปีขึ้นไป	44	25.70
รวม	171	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน (ร้อยละ 54.40) มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน (ร้อยละ 31.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 57.30) ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 32.20) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน (ร้อยละ 25.70)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบอิสระ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบรวมอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปลผล
		เบี่ยงเบนมาตรฐาน	(S.D.)	
1. บรรยากาศแบบเปิด	4.31	0.57		มาก
2. บรรยากาศแบบอิสระ	4.25	0.64		มาก
3. บรรยากาศแบบควบคุม	4.27	0.67		มาก
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม	2.97	1.15		ปานกลาง
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ	3.01	1.15		ปานกลาง
6. บรรยากาศแบบปิด	2.61	1.39		ปานกลาง
รวม	3.57	0.68		มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ได้แก่ บรรยากาศแบบเปิด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.57) บรรยากาศแบบควบคุม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) บรรยากาศแบบอิสระ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศแบบปิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าบรรยากาศแบบอื่นๆ ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.39)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบเปิด

(n=171)			
รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูมีขวัญและกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.11	0.95	มาก
2. ครูรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่มีความสามัคคีและยินดีปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	3.91	0.91	มาก
3. ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ	4.42	0.70	มาก
4. ครูรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.43	0.81	มาก
5. ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์	4.49	0.66	มาก
6. ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	4.51	0.68	มากที่สุด
รวม	4.31	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบเปิด โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.68) ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

4.49, S.D. = 0.66) และครูรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่น้อยที่สุดกว่าข้ออื่น คือ ครูรู้สึกว่าในองค์กรมีความสามัคคีและยินดีปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.91) แต่น้อยกว่าด้านอื่นๆ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบอิสระ

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ สถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	4.32	0.69	มาก
2. ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ	4.40	0.80	มาก
3. ครูได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บริหาร	4.29	0.75	มาก
4. ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ถูกกดดัน จากการกำกับติดตามของผู้บริหาร	4.06	0.85	มาก
5. ครูมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้บริหาร	4.17	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบอิสระ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.80) ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) และครูได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ถูกกดดันจากการกำกับติดตามของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูรับทราบเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง อย่างชัดเจน	4.07	0.86	มาก
2. ครูได้รับการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.15	0.84	มาก
3. ครูรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	4.35	0.82	มาก
4. ครูปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่าง เคร่งครัด	4.29	0.85	มาก
5. ครูยอมรับและยินดีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตาม ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร	4.49	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน
จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$,
S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูยอมรับและยินดีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะ
ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.71) ครูรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย
อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.82) ครูปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่น้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครู
รับทราบเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูมีสิทธิ์ตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง	3.87	1.06	มาก
2. ครูไม่ได้รับการกำกับติดตามงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	3.15	1.30	ปานกลาง
3. ครูสามารถละเลยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด	2.44	1.51	น้อย
4. ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บริหารโดยเฉพาะเรื่องส่วนตัว	2.88	1.47	ปานกลาง
5. ครูใช้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารมาเอื้อประโยชน์ในการเลือกปฏิบัติงาน	2.51	1.58	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.97	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีข้อเดียว คือ ครูมีสิทธิ์ตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.06) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ครูสามารถละเลยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 1.51) ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	2.89	1.43	ปานกลาง
2. ครูได้รับการกำกับติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร อย่างใกล้ชิด	3.54	1.10	มาก
3. ครูไม่ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	2.93	1.43	ปานกลาง
4. ครูไม่สามารถโต้แย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายที่ไม่มีความรู้หรือชำนาญ	2.91	1.33	ปานกลาง
5. ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารแบบมุ่งผลประโยชน์ และขาดความจริงใจ	2.77	1.50	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.01	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน
จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีเพียงข้อเดียว คือ ครูได้รับการกำกับติดตามการปฏิบัติงานจาก
ผู้บริหารอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.10) ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารแบบมุ่งผลประโยชน์และขาดความ
จริงใจ ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 1.50)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบปิด

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ	2.52	1.56	ปานกลาง
2. ครูไม่ได้รับการใส่ใจในการจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็น ธรรม	2.64	1.56	ปานกลาง
3. ครูไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	2.63	1.48	ปานกลาง
4. ครูไม่ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง	2.68	1.47	ปานกลาง
5. ครูไม่ได้รับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอจากสถานศึกษา	2.60	1.52	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.61	1.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน
จังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบปิด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$,
S.D. = 1.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูไม่ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.47) ครูไม่ได้รับการใส่ใจในการจัดสรรสวัสดิการ
อย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.56) ครูไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง
ชัดเจน ($\bar{X} = 2.63$, S.D. = 1.48) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูไม่ได้รับการ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 1.56)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา
ในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ส่วนบุคคล วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน รูปแบบมุมมอง
การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ปรากฏตามรายละเอียดดัง ตารางที่ 4.9 – 4.14

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. การเรียนรู้ส่วนบุคคล	4.21	0.72	มาก
2. วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน	3.80	0.83	มาก
3. รูปแบบมุมมอง	4.30	0.55	มาก
4. การเรียนรู้เป็นทีม	4.52	1.23	มากที่สุด
5. การคิดเชิงระบบ	4.17	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา
อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม
($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 1.23) ส่วนด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ รูปแบบ
มุมมอง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) การเรียนรู้ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) การคิดเชิงระบบ
($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.60) และวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล (n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างดี	4.29	0.66	มาก
2. ครูสามารถต่อยอดหรือสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆจากองค์ความรู้เดิมได้	4.16	0.74	มาก
3. ครูสามารถนำองค์ความรู้ที่มีหรือสร้างขึ้นใหม่มาใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้	4.35	2.29	มาก
4. ครูสามารถให้ความรู้ในด้านที่ท่านเชี่ยวชาญแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานได้	4.11	0.76	มาก
5. ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง	4.18	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถนำองค์ความรู้ที่มีหรือสร้างขึ้นใหม่มาใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 2.29) ครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างดี ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) ครูได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูสามารถให้ความรู้ในด้านที่ตนเองเชี่ยวชาญแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.68	1.14	มาก
2. ครูได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์	3.72	1.07	มาก
3. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงบริบทหรือสถานการณ์ภายนอก	3.55	1.21	มาก
4. ครูมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	3.82	0.95	มาก
5. ครูให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.25	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	3.80	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) ครูมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.95) ครูได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.07) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงบริบทหรือสถานการณ์ภายนอก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.21)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านรูปแบบมุมมอง

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.31	0.78	มาก
2. ครูคิดทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่างๆ ก่อนตัดสินใจในการทำงานเสมอ	4.46	0.72	มาก
3. ครูรู้สึกยินดีและยอมรับวัฒนธรรมใหม่ที่ดีขององค์กรเสมอ	4.35	0.78	มาก
4. ครูสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.13	0.81	มาก
5. ครูปรับความคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.19	0.80	มาก
6. ครูจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.40	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านรูปแบบมุมมอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูคิดทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่างๆ ก่อนตัดสินใจในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.72) ครูจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) ครูรู้สึกยินดีและยอมรับวัฒนธรรมใหม่ที่ดีขององค์กรเสมอ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานของท่านได้	4.41	0.60	มาก
2. ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอเมื่อต้องทำงานร่วมกัน	4.42	0.62	มาก
3. ครูสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นในทีมด้วยความจริงใจโดยไม่ยึดติดกับตัวบุคคล	4.51	0.57	มากที่สุด
4. ครูได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในทีม	4.65	3.86	มากที่สุด
5. ครูสามารถประสานความร่วมมือระหว่างทีมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมน้อย่างยั่งยืนได้	4.63	3.86	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.52	1.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 1.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในทีม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 3.86) ครูสามารถประสานความร่วมมือระหว่างทีมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมน้อย่างยั่งยืนได้ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 3.86) ครูสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นในทีมด้วยความจริงใจโดยไม่ยึดติดกับตัวบุคคล ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ครูสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานของท่านได้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการคิดเชิงระบบ

(n=171)

รายการ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ครูสามารถแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์	4.20	0.75	มาก
2. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.85	มาก
3. ครูสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	4.15	0.70	มาก
4. ครูสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆเพื่อแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ	4.19	0.72	มาก
5. ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในระดับต่างๆแบบบูรณาการ	4.36	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในระดับต่างๆแบบบูรณาการ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69) ครูสามารถแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.75) ครูสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆเพื่อแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา
ในจังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมและรายด้าน

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	.269**	.512**	.497**	.237**	.464**	.550**
X ₂	.351**	.504**	.518**	.264**	.485**	.592**
X ₃	.310**	.391**	.583**	.205**	.456**	.526**
X ₄	.148	.424**	.115	.066	.254**	.284**
X ₅	.108	.256**	.103	.015	.236**	.191*
X ₆	.063	.209**	.124	.095	.192*	.195*
X	.238**	.478**	.351**	.164*	.420**	.457**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X หมายถึง บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

X₁ หมายถึง บรรยากาศแบบเปิด

X₂ หมายถึง บรรยากาศแบบอิสระ

X₃ หมายถึง บรรยากาศแบบควบคุม

X₄ หมายถึง บรรยากาศแบบสนทน

X₅ หมายถึง บรรยากาศแบบรวมอำนาจ

X₆ หมายถึง บรรยากาศแบบปิด

Y หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน
จังหวัดนครสวรรค์

Y₁ หมายถึง การเรียนรู้ส่วนบุคคล

- Y₂ หมายถึง วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน
 Y₃ หมายถึง รูปแบบมุมมอง
 Y₄ หมายถึง การเรียนรู้เป็นทีม
 Y₅ หมายถึง การคิดเชิงระบบ
 ** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 * หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง ($r_{X/Y} = .457^{**}$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบเปิด (X₁) กับกับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Y₂) ด้านรูปแบบมุมมอง (Y₃) และด้านการคิดเชิงระบบ (Y₅) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .512**, .497**, และ .464** ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบเปิด (X₁) กับด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Y₁) และด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y₄) มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .269** และ .237** ตามลำดับ

2. ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบอิสระ (X₂) กับ ด้านรูปแบบมุมมอง (Y₃) ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Y₂) ด้านการคิดเชิงระบบ (Y₅) และด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Y₁) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .518**, .504**, .485** และ .351** ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบอิสระ (X₂) กับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y₄) มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .264**

3. ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบควบคุม (X₃) กับด้านรูปแบบมุมมอง (Y₃) ด้านการคิดเชิงระบบ (Y₅) ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Y₂) และด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Y₁) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .583**, .456**, .391** และ .310** ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์

ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบควบคุม (X_3) กับด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .205**

4. ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบสนิสนม (X_4) กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .424** ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบสนิสนม กับด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .254**

5. ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ (X_5) กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Y_2) และด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .256** และ .236**

6. ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านบรรยากาศแบบปิด (X_6) กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน (Y_2) และด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คือ .209** และ .192*



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 298 คน

2) ตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 171 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือการวิจัยลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีค่าความเที่ยงในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.933

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ 171 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์สถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient)

1.3 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลได้ดังนี้

1.3.1 บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 แบบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บรรยากาศแบบเปิด บรรยากาศแบบควบคุม และบรรยากาศแบบอิสระ ตามลำดับ

1.3.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ รูปแบบมุมมอง การเรียนรู้ส่วนบุคคล การคิดเชิงระบบ และวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน ตามลำดับ

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

1) ด้านบรรยากาศแบบเปิด กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านรูปแบบมุมมอง และด้านการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

2) ด้านบรรยากาศแบบอิสระ กับด้านรูปแบบมุมมอง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล ตามลำดับ

3) ด้านบรรยากาศแบบควบคุม กับด้านรูปแบบมุมมอง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล ตามลำดับ

4) ด้านบรรยากาศแบบสนับสนุน กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง

5) ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน และด้านการคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ

6) ด้านบรรยากาศแบบปิด กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน และด้านการคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ บรรยากาศแบบเปิด ซึ่งตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ที่ส่วนใหญ่รู้สึกมีขวัญและกำลังใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ เกิดจากการที่ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง และข้าราชการครูส่วนใหญ่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การเสมอเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากสภาพดังกล่าวอาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา และมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสามารถแสดงความคิดเห็นในโอกาสและกิจกรรมต่างๆ ได้ โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากร จากสภาพดังกล่าวจึงทำให้บรรยากาศแบบเปิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Halpin & Croft (1966, pp. 150-151) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิดไว้ว่าไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงาน หรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมมากนัก บรรยากาศองค์การแบบเปิดจะ

เป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะมีความจริงใจต่อกัน และมีอิสระในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่จึงทำให้องค์กรและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิก หรือผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอของสถาบันการศึกษา และสอดคล้องกับ Litwin & Stringer (2002, p.65) ที่ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กรของมนุษย์เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Stringer (2002, p.9) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวิชา สังคหะ (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิสา พรหมรัตน์ (2556) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งข้าราชการครูส่วนใหญ่จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตามหลักเกณฑ์ในการพัฒนาข้าราชการครูให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ด้วยการนับชั่วโมงการพัฒนาของแต่ละปีการศึกษา และนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่เพื่อนครูในรูปแบบการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จึงทำให้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่บุคลากรมุ่งมั่นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามความปรารถนาทำให้เกิดสิ่งใหม่ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของความคิดได้โดยอิสระทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับ Seaford (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการรวมตัวกันของโรงเรียนและกลุ่มเพื่อน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและกลุ่มเพื่อนมีมุมมองคล้ายกันว่า ในกิจกรรม การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญจะใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการ

เรียนรู้และโรงเรียนควรจะสร้างสรรค์โครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร และสอดคล้องกับ สุจิตรา สร้อยแสงจันทร์ (2552, น.37) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไว้ว่าเป็นการที่แต่ละบุคคลในทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ตนมีด้วยความจริงใจ เปิดในรับฟังความเห็นโดยมายึดติดกับตัวบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้จากการสร้างปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว สมาชิกในทีมจะเกิดการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ จากสมาชิกคนอื่น ๆ และทีมเองก็จะเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับองค์การซึ่งเป็นระดับที่สูงขึ้นไปได้ และนำพาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้มักจะจะเป็นไปตามขั้นตอนกล่าวคือ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กรมีการเรียนรู้เรื่องภายในองค์กร องค์กรเรียนรู้สถานะแท้จริงภายนอกองค์กร องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาส และสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ไปพัฒนาและนำพาองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้นั่นเอง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บรรยากาศองค์การและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

2.3.1 บรรยากาศองค์การแบบเปิด กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การข้างต้น ซึ่งพบว่าบรรยากาศแบบเปิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่รู้สึกมีขวัญและกำลังใจดี ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารและมีรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน ส่งผลให้บรรยากาศแบบเปิดมีความสัมพันธ์กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันเป็นการสร้างสำนึกของความมุ่งมั่นของบุคลากรร่วมกัน พัฒนาภาพของอนาคตจนได้ภาพที่มีรายละเอียดชัดเจน และเป็นภาพเดียวกันของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวิษา สังคหะ (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การกับความสัมพันธภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง และกานต์ เนตรกลาง (2559) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสัมพันธภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 บรรยากาศองค์การแบบอิสระและบรรยากาศองค์การแบบควบคุม กับด้านรูปแบบมุมมอง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่งเกิดจากข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ฉันทมิตร ผู้บริหารก็เปิดโอกาสให้ครูทำงานอย่างอิสระ และครูยังมีสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับด้วย ในการกำกับติดตามจากผู้บริหารถึงเป็นไปอย่างใกล้ชิดก็ไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอึดอัด และยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม จึงทำให้ครูยอมรับและยินดีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารเสมอ จึงทำให้บรรยากาศองค์การแบบอิสระและบรรยากาศองค์การแบบควบคุมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านรูปแบบมุมมอง ที่ครูรู้สึกยินดีและยอมรับวัฒนธรรมใหม่ ปรับความคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ Halpin & Croft (1966, pp. 150-151) ที่ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านบรรยากาศแบบอิสระ ว่าเป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สมาชิกหรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ David (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พบว่า 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยการสนับสนุนความร่วมมือ และนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

2.3.3 บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ เนื่องจากมีสภาพการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูในบางสถานการณ์ใช้การออกคำสั่งควบคุมและกำกับติดตามอย่างใกล้ชิดจนเกิดความกดดัน และผู้บริหารบางส่วนมีประสบการณ์ด้านการบริหารน้อย ขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ทำให้ครูไม่ยอมรับถือ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ อีกทั้งไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารหรือพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ขาดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิสา พรหมรัตน์ (2556) ที่

ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่ส่งผ่านไปยังปัจจัยการบริหารมากที่สุดคือ ปัจจัยจิตใจ อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งผลไปยังองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .43 ซึ่งพอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Zederayko (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้าง และกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระจายอำนาจสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพซึ่งเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของปัจเจกบุคคล การส่งเสริมกิจกรรมการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียน การคัดเลือกบุคลากร และการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เป็นแบบเปิดเผยและมีความไว้วางใจต่อกัน

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 บรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศแบบปิด ซึ่งเป็นสภาพการปฏิบัติงานที่มีการบริหารงาน โดยขาดความรู้ในการบริหารงานบุคคล ครูเสียขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะขาดความสัมพันธ์อันดี มิตร โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบรรยากาศแบบอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้วยการให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาจากแบบปิดไปสู่บรรยากาศแบบเปิด

3.1.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน ซึ่งหมายถึง การสร้างสำนึกและความมุ่งมั่นขององค์การ ร่วมกันพัฒนาภาพของอนาคตที่องค์การต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาสถานศึกษาให้มีบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจดี เพราะผู้บริหารเน้นรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศแบบรวบอำนาจ และบรรยากาศแบบปิด กับด้านวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก แต่อยู่ในระดับต่ำ เป็นเพราะผู้บริหารมีประสบการณ์ด้านการบริหารน้อย ขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล ทำให้ครูไม่ยอมนับถือ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ อีกทั้งครูไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารหรือพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ขาดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ไปสู่บรรยากาศแบบเปิดหรือแบบอิสระ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปเปรียบเทียบและร่วมกันกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน พัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรุณา พลใส. (2550). พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เข้มทอง ศิริแสงเลิศ. (2562). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ใน *ประมวลสาระ ชุติวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. (หน่วยที่ 6, น.58-61). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจษฎา นกน้อย, ญัฐวดี โรจนันันุตติกุล และพัต วุฒิรงค์. (2553). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง และกานต์ เนตร. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดาวิชา สังหคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ทัศนาศุขเปี่ยม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2556). *การบริหารจัดการการเรียนรู้ ใน ประมวลสาระชุตวิชาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้*. (หน่วยที่ 9, น.1-50). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเนจตรี คงงาม, ญัฐวดีณัน แซงภูเขียว และกุหลาบ ปุริสาร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์กรแห่งการเรียนรู้วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ขอนแก่น.
- พรกมล นุ่มหอม. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษภูบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิเชษฐ นิลวานิช. (2555). *การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2554). *รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่องสยาม.
- ล่อง วังนะสาธิตากุล, ช่อเพชร เป้าเงิน และบุญเรือง ศรีเหรียญ. (2556). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี).
- วนิสา พรหมรัตน์. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา).
- วารุณี มีหลาย. (2551). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, กรุงเทพฯ).
- วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้เพื่อคุณภาพที่สมดุล*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟิค.
- สุจิตรา สร้อยแสงจันทร์. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, กรุงเทพฯ).
- Best, J. & Kahn, J.V. (1993). *Research in Fducation*. (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: Amacro approach*. New York: John Wiley and Sons.
- David, B. (1997). *Transformational Leadership and Organizational Learning: Leader actionstheat Stimulate Individual and Group Learning*. Dissertations Abstracts International.
- Stegeman, W. (1973). *School climate improvement : a challenge to the school administrator*. Colorado: Phi Delta Kappa.
- Zederayko, G. E. (2000). *Variables in schools becoming learning organizations*. Ed.D. dissertation, University of Montana.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M, & Donnelly, J. H. (1973). *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas, TX: Business Publication.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: The Macmiian.
- Halpin. A. W. & Croft. D. B. (1966). *The organizational Climate of school*. Chicago: University of Chcago.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration Theory Research Practice*. 6th ed. New York: Mc Graw Hill.
- Hodgetts, R. M. (1984). *Modern human relation at work*. Tokyo: Holt-Saundes.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press, Oxford.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1997). *The Learning Company: A Strategyfor Sustainable Development*. 2nd ed. London: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. K. (2007). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning*.
New York: Doubleday.

Seaford, S. E. (2004). “*The Manifestation of the Disciplines of a Learning Organization
in Coalition of Essential Schools and Their Critical Friends Groups,*”
Dissertation Abstracts International. 64 (8): 2734-A.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. นางพรลินี ชัยรัตน์

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4

คุณวุฒิ/สาขา ระดับปริญญาตรี บริหารการศึกษา

ระดับปริญญาโท บริหารการศึกษา

2. ดร. โอลาส เกตุเดชา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

คุณวุฒิ/สาขา ระดับปริญญาตรี คณิตศาสตร์/นิติศาสตร์

ระดับปริญญาโท การบริหารการศึกษา

ระดับปริญญาเอก สิ่งแวดล้อมศึกษา

3. ดร. ปารีชาติ ดอนเมือง

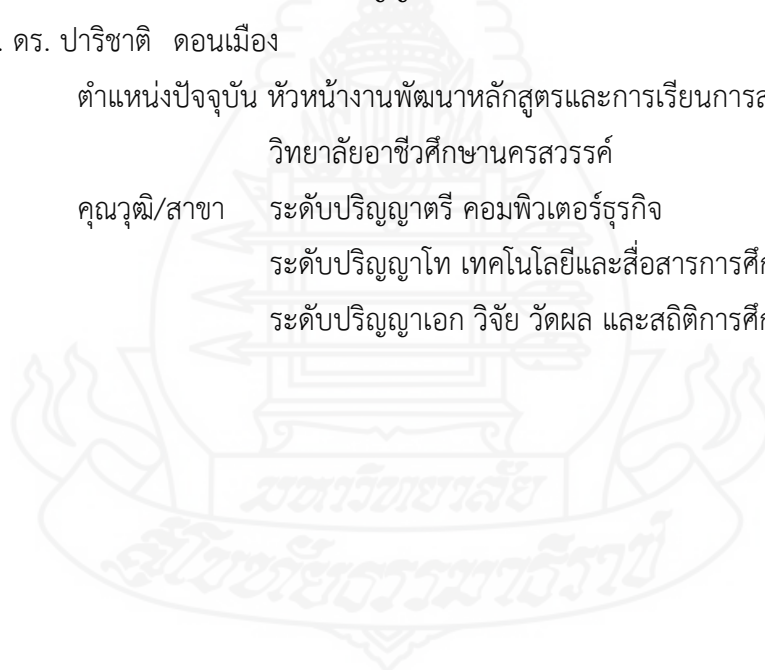
ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

คุณวุฒิ/สาขา ระดับปริญญาตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ระดับปริญญาโท เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

ระดับปริญญาเอก วิจัย วัสดุ และสถิติการศึกษา





ที่ อว ๐๖๐๒ (บ)/ ๔๕๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางพรลณี ชัยรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน จังหวัดนครสวรรค์ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๒-๓๐๓๘๖๒๔



ที่ อว ๐๖๐๒ (บ)/๕๕๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.โอกาส เกตุเดชา
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน จังหวัดนครสวรรค์ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๒-๓๐๓๘๖๒๔



ที่ อว ๐๖๐๒ (บ)/ ๔๕๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปาริชาติ ตอนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาใน จังหวัดนครสวรรค์ ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๘๒-๓๐๓๘๖๒๔

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๖๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียนนักศึกษา และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๓



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๔๖๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๑๕๔๘๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๔๖๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัย อาชีวศึกษานครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๕๕๔๘๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๔๖๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัยการ อาชีพบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๑๕๔๘๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ) ๕๖๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพแม่วงก์

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัยการ อาชีพแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๑๕๔๘๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๐๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๑๕๔๘๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๕๕๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัย เทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๑๕๕๘๕



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๖๕

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์

ด้วยนางจิตติมา บุญรอด นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากข้าราชการครูในวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๓๔๔๑๕๔๘๕

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (การหาค่า IOC)



สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ

สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
ระดับบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์							
1. บรรยากาศแบบเปิด							
1	ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่าในองค์กรมีความสามัคคีและยินดีปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. บรรยากาศแบบอิสระ							
7	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ถูกกีดกันจากการกำกับติดตามของผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
3. บรรยายภาคแบบควบคุม							
12	ท่านรับทราบเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ท่านได้รับการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ท่านยอมรับและยินดีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. บรรยายภาคแบบสนิทสนม							
17	ท่านมีสิทธิ์ตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านไม่ได้รับการกำกับติดตามงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ท่านสามารถละเลยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บริหารโดยเฉพาะเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ท่านใช้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารมาเอื้อประโยชน์ในการเลือกปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. บรรยายภาคแบบรวบอำนาจ							
22	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ท่านได้รับการกำกับติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
24	ท่านไม่ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ท่านไม่สามารถโต้แย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่มีความรู้หรือชำนาญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารแบบมุ่งผลประโยชน์และขาดความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. บรรยายภาคแบบปิด							
27	ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ท่านไม่ได้รับการใส่ใจในการจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ท่านไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ท่านไม่ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	ท่านไม่ได้รับการพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอจากสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์							
1. การเรียนรู้ส่วนบุคคล							
1	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถต่อยอดหรือสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ จากองค์ความรู้เดิมได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่มีหรือสร้างขึ้นใหม่มาใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถให้ความรู้ในด้านที่ท่านเชี่ยวชาญแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
5	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน							
6	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยคำนึงถึงบริบทหรือสถานการณ์ภายนอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. รูปแบบมุมมอง							
11	ท่านเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ท่านคิดทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่างๆ ก่อนตัดสินใจในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ท่านรู้สึกยินดีและยอมรับวัฒนธรรมใหม่ที่ดีขององค์กรเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านปรับความคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. การเรียนรู้เป็นทีม							
17	ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมไปปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานของ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
	ท่านได้						
18	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอเมื่อต้องทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ท่านสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นในทีมด้วยความจริงใจโดยไม่ยึดติดกับตัวบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ท่านได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ท่านสามารถประสานความร่วมมือระหว่างทีมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมอย่างยั่งยืนได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. การคิดเชิงระบบ							
22	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในระดับต่างๆ แบบบูรณาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับข้าราชการครูในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีรายละเอียดของข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
โปรดกรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งทางวิชาการหรือวิทยฐานะ

 ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

 น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 31 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของท่านโดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง					แปล ผล
		5	4	3	2	1	
1. บรรยากาศแบบเปิด							
1	ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ						
2	ท่านรู้สึกว่าในองค์กรมีความสามัคคีและยินดีปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ						
3	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถ						
4	ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
5	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์						
6	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ						

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง					แปล ผล
		5	4	3	2	1	
2. บรรยายภาคแบบอิสระ							
7	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ						
8	ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับ						
9	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บริหาร						
10	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ถูกกดดันจากการกำกับติดตามของผู้บริหาร						
11	ท่านมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้บริหาร						
3. บรรยายภาคแบบควบคุม							
12	ท่านรับทราบเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างชัดเจน						
13	ท่านได้รับการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
14	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ						
15	ท่านปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด						
16	ท่านยอมรับและยินดีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร						
4. บรรยายภาคแบบสนิทสนม							
17	ท่านมีสิทธิ์ตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง						
18	ท่านไม่ได้รับการกำกับติดตามงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง						
19	ท่านสามารถละเลยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดย						

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง					แปล ผล
		5	4	3	2	1	
	ไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด						
20	ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บริหารโดยเฉพาะเรื่องส่วนตัว						
21	ท่านใช้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารมาเอื้อประโยชน์ในการเลือกปฏิบัติงาน						
5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ							
22	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ						
23	ท่านได้รับการกำกับติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิด						
24	ท่านไม่ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน						
25	ท่านไม่สามารถโต้แย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่มีความรู้หรือชำนาญ						
26	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารแบบมุ่งผลประโยชน์และขาดความจริงใจ						
6. บรรยากาศแบบปิด							
27	ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ						
28	ท่านไม่ได้รับการใส่ใจในการจัดสรรสวัสดิการอย่างเป็นธรรม						
29	ท่านไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						
30	ท่านไม่ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง						
31	ท่านไม่ได้รับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอจากสถานศึกษา						

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 26 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของท่าน โดยพิจารณาดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นจริงมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นจริงปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นจริงน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง					แปล ผล
		5	4	3	2	1	
1. การเรียนรู้ส่วนบุคคล							
1	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างดี						
2	ท่านสามารถต่อยอดหรือสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆจากองค์ความรู้เดิมได้						
3	ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่มีหรือสร้างขึ้นใหม่มาใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้						
4	ท่านสามารถให้ความรู้ในด้านที่ท่านเชี่ยวชาญแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานได้						
5	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง						
2. วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน							
6	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา						
7	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์						
8	ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดย						

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง					แปล ผล
		5	4	3	2	1	
	คำนึงถึงบริบทหรือสถานการณ์ภายนอก						
9	ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี						
10	ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักการและ วิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา						
3. รูปแบบมุมมอง							
11	ท่านเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้จากแหล่ง เรียนรู้ด้วยตนเอง						
12	ท่านคิดทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่างๆ ก่อน ตัดสินใจในการทำงานเสมอ						
13	ท่านรู้สึกยินดีและยอมรับวัฒนธรรมใหม่ที่ดีของ องค์กรเสมอ						
14	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง						
15	ท่านปรับความคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้อง กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป						
16	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับ มอบหมายก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง						
4. การเรียนรู้เป็นทีม							
17	ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมไปปรับปรุงพัฒนา กระบวนการทำงานของท่านได้						
18	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับ บุคคลอื่นเสมอเมื่อต้องทำงานร่วมกัน						
19	ท่านสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคคลอื่นในทีมด้วยความจริงใจโดยไม่ยึดติดกับ ตัวบุคคล						

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความเป็นจริง					แปล ผล
		5	4	3	2	1	
20	ท่านได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในทีม						
21	ท่านสามารถประสานความร่วมมือระหว่างทีมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมอย่างยั่งยืนได้						
5. การคิดเชิงระบบ							
22	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์						
23	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
24	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง						
25	ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ						
26	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรใน ระดับต่างๆ แบบบูรณาการ						

ขอแสดงความขอบคุณที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม

จากผู้วิจัย

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย



ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้น

Statistics

		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งทางวิชาการหรือ วิทยฐานะ	ประสบการณ์ในการทำงาน
N	Valid	171	171	171	171	171
	Missing	0	0	0	0	0

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	78	45.6	45.6	45.6
	หญิง	93	54.4	54.4	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 30 ปี	51	29.8	29.8	29.8
	30-40 ปี	32	18.7	18.7	48.5
	41-50ปี	35	20.5	20.5	69.0
	50 ปีขึ้นไป	53	31.0	31.0	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	98	57.3	57.3	57.3
	ปริญญาโท	64	37.4	37.4	94.7
	ปริญญาเอก	9	5.3	5.3	100.0
	Total	171	100.0	100.0	

ตำแหน่งทางวิชาการหรือวิทยฐานะ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครูผู้ช่วย	32	18.7	18.7	18.7
ครู	54	31.6	31.6	50.3
ครูชำนาญ	55	32.2	32.2	82.5
ครูชำนาญการพิเศษ	24	14.0	14.0	96.5
ครูเชี่ยวชาญ	6	3.5	3.5	100.0
Total	171	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	36	21.1	21.1	21.1
5-10 ปี	36	21.1	21.1	42.1
11-15 ปี	26	15.2	15.2	57.3
16-20 ปี	14	8.2	8.2	65.5
21-25 ปี	15	8.8	8.8	74.3
25 ปี	44	25.7	25.7	100.0
Total	171	100.0	100.0	

ระดับบรรยากาศองค์การในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	171	1	5	4.11	.946
ท่านรู้สึกว่าในองค์กรมีความสามัคคีและยินดีปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	171	1	5	3.91	.913
ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ	171	2	5	4.42	.701
ท่านรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	171	1	5	4.43	.812
ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์	171	2	5	4.49	.663
ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	171	1	5	4.51	.680
Ta	171	2.33	5.00	4.3109	.57251
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	171	2	5	4.32	.690
ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ	171	1	5	4.40	.801
ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจากผู้บริหาร	171	2	5	4.29	.755
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระโดยไม่ถูกกดดันจากการกำกับติดตามของผู้บริหาร	171	2	5	4.06	.855
ท่านมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	171	1	5	4.17	.861
Tb	171	2.00	5.00	4.2468	.63665
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านรับทราบเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างชัดเจน	171	1	5	4.07	.865
ท่านได้รับการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	171	1	5	4.15	.845
ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	171	1	5	4.35	.821
ท่านปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ได้อย่างเคร่งครัด	171	1	5	4.29	.852
ท่านยอมรับและยินดีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร	171	1	5	4.49	.714
Tc	171	1.00	5.00	4.2678	.66763
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีสิทธิ์ตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตนเอง	171	1	5	3.87	1.066
ท่านไม่ได้รับการกำกับติดตามงานจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง	171	1	5	3.15	1.302
ท่านสามารถละเลยไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยไม่ได้รับโทษแต่อย่างใด	171	1	5	2.44	1.515
ท่านมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้บริหาร โดยเฉพาะเรื่องส่วนตัว	171	1	5	2.88	1.475
ท่านใช้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารมาเอื้อประโยชน์ในการเลือกปฏิบัติงาน	171	1	5	2.51	1.588
Td	171	1.00	5.00	2.9719	1.14282
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	171	1	5	2.89	1.437
ท่านได้รับการกำกับติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิด	171	1	5	3.54	1.102
ท่านไม่ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	171	1	5	2.93	1.433
ท่านไม่สามารถโต้แย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่มีความรู้หรือชำนาญ	171	1	5	2.91	1.337
ท่านได้รับการปฏิบัติงานจากผู้บริหารแบบมุ่งผลประโยชน์และขาดความจริงใจ	171	1	5	2.77	1.507
Te	171	1.00	5.00	3.0082	1.14714
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนา ตนเองในด้านต่างๆ	171	1	5	2.52	1.569
ท่านไม่ได้รับการใส่ใจในการจัดสรรสวัสดิการ อย่างเป็นธรรม	171	1	5	2.64	1.563
ท่านไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	171	1	5	2.63	1.483
ท่านไม่ได้รับทราบข้อเสนอแนะจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง	171	1	5	2.68	1.473
ท่านไม่ได้รับการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่าง บุคลากรอย่างสม่ำเสมอจากสถานศึกษา	171	1	5	2.60	1.524
Tf	171	1.00	5.00	2.6164	1.39350
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ta	171	2.33	5.00	4.3109	.57251
Tb	171	2.00	5.00	4.2468	.63665
Tc	171	1.00	5.00	4.2678	.66763
Td	171	1.00	5.00	2.9719	1.14282
Te	171	1.00	5.00	3.0082	1.14714
Tf	171	1.00	5.00	2.6164	1.39350
TT1	171	2.46	5.00	3.5703	.67785
Valid N (listwise)	171				

ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างดี	171	2	5	4.29	.666
ท่านสามารถต่อยอดหรือสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ จากองค์ความรู้เดิมได้	171	1	5	4.16	.741
ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่มีหรือสร้างขึ้นใหม่มาใช้ ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้	171	2	33	4.35	2.299
ท่านสามารถให้ความรู้ในด้านที่ท่านเชี่ยวชาญแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานได้	171	1	5	4.11	.767
ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง	171	1	5	4.18	.845
Taa	171	1.60	9.60	4.2175	.72106
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา	171	1	5	3.68	1.140
ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์	171	1	5	3.72	1.075
ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โดย คำนึงถึงบริบทหรือสถานการณ์ภายนอก	171	1	5	3.55	1.213
ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาเป็นอย่างดี	171	1	5	3.82	.954
ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักการและวิธี ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	171	1	5	4.25	.803
Tbb	171	1.40	5.00	3.8047	.82717
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านเลือกใช้ชีวิตการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	171	2	5	4.31	.784
ท่านคิดทบทวนใคร่ครวญสถานการณ์ต่างๆ ก่อนตัดสินใจในการทำงานเสมอ	171	1	5	4.46	.729
ท่านรู้ลึกถ่องอินดีและยอมรับวัฒนธรรมใหม่ที่คิขององค์กรเสมอ	171	1	5	4.35	.786
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	171	1	5	4.13	.811
ท่านปรับความคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	171	1	5	4.19	.804
ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	171	3	5	4.40	.628
Tcc	171	2.17	5.00	4.3060	.55298
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมไปปรับปรุง	171	3	5	4.41	.601
ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอเมื่อต้องทำงานร่วมกัน	171	2	5	4.42	.621
ท่านสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นในทีมด้วยความจริงใจ	171	2	5	4.51	.578
ท่านได้ร้้องค์ความรู้ใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลในทีม	171	2	54	4.65	3.863
ท่านสามารถประสานความร่วมมือระหว่างทีมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมอย่างยั่งยืนได้	171	1	54	4.63	3.864
Tdd	171	2.60	14.80	4.5228	1.22700
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์	171	1	5	4.20	.756
ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	171	1	5	3.92	.854
ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	171	1	5	4.15	.709
ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	171	1	5	4.19	.728
ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในระดับต่างๆ แบบบูรณาการ	171	1	5	4.36	.691
Tee	171	1.00	5.00	4.1626	.60157
Valid N (listwise)	171				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Taa	171	1.60	9.60	4.2175	.72106
Tbb	171	1.40	5.00	3.8047	.82717
Tcc	171	2.17	5.00	4.3060	.55298
Tdd	171	2.60	14.80	4.5228	1.22700
Tee	171	1.00	5.00	4.1626	.60157
TT2	171	2.59	6.45	4.2027	.53108
Valid N (listwise)	171				

		Ta	Tb	Tc	Td	Te	Tf	Taa	Tbb	Tcc	Tdd	Tee	TT1	TT2
Tbb	Pearson Correlation	.512**	.504**	.391**	.424**	.256**	.209**	.367**	1	.262**	.165*	.461**	.478**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.000		.001	.031	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
Tcc	Pearson Correlation	.497**	.518**	.583**	.115	.103	.124	.392**	.262**	1	.359**	.556**	.351**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.134	.179	.107	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
Tdd	Pearson Correlation	.237**	.264**	.205**	.066	.015	.095	.105	.165*	.359**	1	.254**	.164*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.392	.844	.216	.173	.031	.000		.001	.032	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
Tee	Pearson Correlation	.464**	.485**	.456**	.254**	.236**	.192*	.546**	.461**	.556**	.254**	1	.420**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.012	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
TT1	Pearson Correlation	.490**	.495**	.476**	.903**	.843**	.829**	.238**	.478**	.351**	.164*	.420**	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.032	.000		.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
TT2	Pearson Correlation	.550**	.592**	.526**	.284**	.191*	.195*	.639**	.646**	.688**	.674**	.751**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Tryout

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	31

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	26

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	57

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางจิตติมา บุญรอด
วัน เดือน ปีเกิด	18 มิถุนายน 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 2533 ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2547
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

