

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทำให้องค์การทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ต่างหาวิธีที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ รองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ (กีรติ ยศยิ่งยง. 2548 : 1) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้น การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นทางเลือกสำคัญที่จะดำรงสถานภาพทางการแข่งขันด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างพอเพียงแก่การปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาความรู้ และสร้างฐานองค์ความรู้ การจัดระบบการสื่อสาร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ทักษะคนคิด และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและการรู้เท่าทันในโลกการแข่งขันอย่างสมบูรณ์ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน (Ducker. 1995 : 76-79) ดังนั้น การสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งมีอยู่สองวิธีที่เกี่ยวข้องกัน คือ การเรียนรู้ภายในองค์การ (Organization Learning) เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์การ ในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และการจัดการด้านความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้้องค์การพัฒนาดำเนินการได้ทั้งการเรียนรู้ในองค์การและการจัดการด้านความรู้เป็นตัวบ่งชี้ความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์การ อีกทั้งยังเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และเจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว (วิเชียร วิทย์อุดม. 2550 : 54) ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 ; อ้างอิงมาจาก วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 : 33) ให้ความเห็นว่า ้องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกมีการพัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกถึงความทะเยอทะยานให้เกิดแรงบันดาลใจของ

กลุ่มสมาชิกในการสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การ ได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559 : 1-2) ได้จัดทำขึ้น ในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ซึ่งปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 สถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 สังคมไทยจึงได้เผชิญวิกฤต "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกชั้นตอน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง" พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 38 คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) กำกับดูแล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ดูว่าสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามหน้าที่หรือไม่ ในการกำกับจะต้องปล่อยให้สถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่ไปก่อน ไม่มีอำนาจสั่งการได้ แล้วดูว่าการปฏิบัตินั้นเป็นไปตามหน้าที่หรือไม่ ปฏิบัติได้ครบหรือยัง มีหน้าที่ใด ยังไม่ได้ปฏิบัติ มีการปฏิบัติที่ขอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ถ้าสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่โดยขอบด้วยกฎหมายและได้ครบตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ก็ถือว่าสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่แล้ว

ถ้าไม่ได้ปฏิบัติหรือปฏิบัติแต่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ผู้ที่มีหน้าที่กำกับมีหน้าที่หักท้วงและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานทราบเพื่อจะได้สั่งการต่อไป ผู้ที่มีหน้าที่กำกับ มีหน้าที่ดูว่าสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบหรือไม่ ถ้าชอบแล้วก็ไม่มีการพิจารณาว่าเหมาะสมหรือไม่ ต่อไปอีก 2) จัดตั้ง ยุบ หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา 4) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นองค์กรที่จะต้องกำกับดูแลสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ความสามารถ ไปถ่ายทอดให้กับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล มีคุณภาพและมีความเป็นพลวัต (Dynamic) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1994 : 303) ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ บุคลากรมีความเข้าใจในงานอย่างแท้จริง เป็นต้นแบบ เป็นเจ้าของวิธีการใหม่ ๆ สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในสภาพที่ท้าทายได้ 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) คือ บุคลากรมีรูปแบบการคิด ใช้แนวคิด ทฤษฎี มาใช้ในกระบวนการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ บุคลากรมีความคิดในวัตถุประสงค์เดียวกัน มีความจริงใจในการทำงาน และมีข้อผูกพันสัญญา ร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ บุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกัน ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ 5) ความคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นการมององค์กรว่าเป็นระบบสังคม (Organization as Social System) เป็นการมองอย่างเป็นภาพรวม เห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรจะทำให้เกิดพลังในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กันนิงแฮม และ โคร์ดีโร (Cunningham & Cordeiro, 2000 : 11) ที่กล่าวว่า ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น สมาชิกในองค์กรจะต้องมีความตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโตและเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. 2548 : 2) การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมแห่งอนาคตจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร “โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ” ดังนั้น การที่บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ช่วยยกระดับคุณภาพขององค์กร ตลอดจนช่วยเสริมศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ประกอบกับระบบการจัดการองค์กรแบบราชการซึ่งใช้กันอยู่ในปัจจุบัน จะไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในอนาคต ภายใต้สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการจัดการองค์กรของตน ตามความรู้ ซึ่งจะทำให้ องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ของนักวิชาการหลายคนดังกล่าว ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในอนาคต หลายประการ เช่น องค์กรแบบใดจะมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง องค์กรแบบใดจะประสบความสำเร็จเหนือองค์กรอื่นๆ ในขณะที่มีทรัพยากรและสิ่ง ต่าง ๆ เท่าเทียมกัน และความสามารถในด้านใดที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คำถามเหล่านี้เป็นคำถามที่ท้าทายต่อการแสวงหาคำตอบเป็นอย่างยิ่ง และได้มีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของ องค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเรียกองค์กรแบบนั้นว่า องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization) (Senge. 1994 : 303) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ บุคคลในหน่วยงานมีการเรียนรู้ในด้านต่างๆ อย่างเต็มสมรรถนะมีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง มีการจัดการและใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพิ่มอำนาจการเรียนรู้ และการทำงานให้บุคคล โดยเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานและขยายการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวที่ดีขึ้น และมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้ประสบความสำเร็จใน สภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง (Marquardt. 1996 : 93-97) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่มีทักษะที่จะสร้างสรรค์แสวงหาและถ่ายโอนความรู้ และการปรับแต่งความรู้ไปสู่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สะท้อนต่อความรู้ใหม่ที่องค์กรมี และภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นใน องค์กร (Garvin. 1993 : 53-58) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุก ๆ คนและจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง (Pedler, Burgoyne & Boydell. 1996 : 18-27)

โรงเรียนเป็นองค์การประเภทบริการที่มีข้อผูกพันกับการเรียนการสอน มีเป้าหมายสูงสุดคือการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียน โรงเรียนจึงน่าจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทอื่น โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ โรงเรียนจะเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์การและผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีอำนาจหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของผู้ที่มาใช้บริการ ฮอย และมิสเคล (Hoy & Miskel, 2001 : 32) โครงสร้างขององค์การจะต้องมีความยืดหยุ่นได้ มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว สื่อสารได้ถูกต้อง ตลอดจนมีการทำงานเป็นทีม (วรารัตน์ เขียวโพรี, 2542 : 116) และผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ครูพัฒนาตนเอง โดยบริหารจัดการโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและสร้างเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและผู้สนับสนุนให้ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 : 2)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อเป็นการพัฒนาและตรวจสอบกับ โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะเป็นการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ด้านปัจจัยที่บ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งยอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ต่อไป

คำถามการวิจัย

ปัจจัยที่บ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีปัจจัยอะไรบ้าง และปัจจัยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่บ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยที่บ่งชี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 2,592 คน และผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 154 คน รวมเป็น 2,746 คน จาก 60 โรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงต้องพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า โดยให้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 : 1 Anderson and Gerbing (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 51 ; อ้างอิงมาจาก Anderson and Gerbing, 1984 : 24-38) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 21 ตัว จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ
2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาเฉพาะตัวแปรที่ได้สังเคราะห์แนวคิดสำคัญของผลการวิจัยของนักวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

 - 2.1ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ
 - 2.1.2 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 2.1.3 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

- 2.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.2 การจัดการความรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.2.1 การแสวงหาความรู้
 - 2.2.2 การสร้างความรู้
 - 2.2.3 การแบ่งปันความรู้
 - 2.2.4 การจัดระบบความรู้
 - 2.2.5 การนำความรู้ไปใช้
- 2.3 วัฒนธรรมองค์การ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.3.1 วัฒนธรรมสร้างสรรค์
 - 2.3.2 วัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.4 การจัดการเชิงกลยุทธ์ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.4.1 การวางแผนกลยุทธ์
 - 2.4.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
 - 2.4.3 การกำกับและประเมินกลยุทธ์
- 2.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.5.1 เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้
 - 2.5.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรที่สามารถได้พัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะสร้างผลงานที่ตนเองต้องการอย่างแท้จริง สร้างกระบวนการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกัน มีบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างบุคคล องค์กรและชุมชน ตลอดจนมีค่านิยมและหลักการร่วมกัน สามารถพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ เพื่อให้ องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้
2. โมเดลปัจจัยที่บ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบด้านการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะของเส้น โยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ ประกอบ

ไปด้วยปัจจัยที่เป็นสาเหตุ คือ ปัจจัยทางการบริหารสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นผล คือ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเขียนเป็นชุดสมการหรือเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

3. ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรแฝงที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่มีสมรรถนะเป็นผู้นำกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกขององค์การ ร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งที่เป็นงานพัฒนาหรือโครงการใหม่ที่ไม่ใช่งานที่เคยปฏิบัติเป็นปกติและงานที่รับผิดชอบปกติ ให้มีคุณภาพของความสำเร็จในงานที่ดีที่สุดในระยะเวลาที่กำหนด ผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านที่เป็นกระบวนการดำเนินงานและด้านที่เป็นผลงาน จะเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่น ทั้งในและนอกองค์การ ได้นำไปพัฒนา และดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การเปิด โอกาสและกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และสนับสนุนในการเรียนรู้และส่งเสริมบุคลากรให้มีการสร้างผลงานและความคิดใหม่ๆ เพื่อองค์การอยู่เสมอ

3.1.2 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำต้องสร้างกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reforming) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ

3.1.3 การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึง การยอมรับ ข้อเสนอแนะ ความคิดริเริ่ม ของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติแต่สิ่งดีงามมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

3.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและแรงบันดาลใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาด้วยการแนะนำช่วยเหลือสนับสนุน ยกย่อง ยอมรับ และเปิดใจกว้าง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการบริบทแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและนำไปใช้ในการพัฒนางาน คน และองค์กร โดยมีกรอบการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

3.2.1 การแสวงหาความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ ภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหาความรู้ร่วมกัน

3.2.2 การสร้างความรู้ หมายถึง การจัดประชุม สัมมนา การอบรม การสาธิต การวิจัย การระดมความเห็น การสนทนาของบุคลากร เพื่อรวบรวมและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.2.3 การแบ่งปันความรู้ หมายถึง การปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อถ่ายโอน การเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม โดยบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านได้ถ่ายทอดความรู้และทักษะของตนให้เพื่อนร่วมงาน และแบ่งปันความรู้กับเครือข่ายความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.2.4 การจัดระบบความรู้ หมายถึง การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศจากภายใน และภายนอก สามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย และแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นระบบ จัดระบบฐานข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การสร้างและสรรหาข้อมูล จัดเก็บ สืบค้น ถ่ายโอนข้อมูล ในองค์กรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3.2.5 การนำความรู้ไปใช้ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาองค์กร โดยการใช้เทคนิค วิธีการและเครื่องมือ ที่หลากหลายในการถ่ายโอนความรู้และ ใช้ประโยชน์จากความรู้

3.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ธรรมเนียมหรือ พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร และบรรทัดฐานที่เป็นปัจจัยในการทำงานใน องค์กร โดยบุคลากรในองค์กรรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการสังคมและ บรรทัดฐานในการแสดงออกและถือปฏิบัติขององค์กร ประกอบด้วย

3.3.1 วัฒนธรรมสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมแบบคุณธรรม ความเสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ เปิดผย ใจกว้างใจ ยอมรับ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยใช้วัฒนธรรมแบบประสานความคิดของบุคลากรในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร

3.3.2 วัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และยอมรับในความสามารถให้เกิดขึ้นในองค์กร ปรับความคิดของตนให้ เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ และแลกเปลี่ยน

ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์และความรู้สึก

3.4 การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าไปได้ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การพัฒนาองค์การได้อย่างรอบคอบ สามารถที่จะระดมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ เพื่อนำมากำหนดทิศทาง และกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน โดยที่ทุก ๆ คนในองค์การเข้าใจทิศทางขององค์การ โดยนำศักยภาพที่มีอยู่ในองค์การไปใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย

3.4.1 การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การ และวางแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของบุคลากรและทีมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ โดยบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนกลยุทธ์

3.4.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การวิเคราะห์กลยุทธ์ ภารกิจ โดยมีการยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม และปรับแนวคิดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง

3.4.3 การกำกับและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสาร เจรจา ต่อรอง และประสานงาน ก่อให้เกิดความสะดวสบายมากกว่าพยายามที่จะควบคุมแบบบนลงล่าง โดยการประชุมสัมมนา วิเคราะห์กลยุทธ์การดำเนินงานปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปี ประเมินผลเป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนา กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์การ

3.5 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดระบบเครื่องมือทางสารสนเทศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้แลกเปลี่ยนสารสนเทศ หรือองค์ความรู้ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นวิธีการ นวัตกรรม และการดำเนินการใด ๆ ที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลโดยภาพรวมต่อองค์การ ประกอบด้วย

3.5.1 เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ หมายถึง การสร้างฐานข้อมูลและการติดต่อ สื่อสาร และแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.5.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ โดยการเข้าถึงทางด่วนข้อมูลผ่านทง LAN และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการเรียนรู้

4. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อความจริงที่ได้จากการตอบแบบสอบถามหรือจากประสบการณ์จริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้ให้ความสำคัญและมีประโยชน์ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงระเบียบวิธีวิจัย

การเสริมสร้างหรือขยายองค์ความรู้เชิงวิชาการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมมากในวงการวิจัย เนื่องจากสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้หลากหลายรูปแบบ อาทิ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) และการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel) และทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่วัดตัวแปรแฝงหรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path analysis) หรือการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล