

ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับ
วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ดารุวรรณ ศรีแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2549

TEACHER AND SCHOOL FACTORS CONCERNING TEACHER'S DISCIPLINES
IN FORMING THE SCHOOL AS A LEARNING ORGANIZATIONS

A THESIS
BY
DARUWAN SRIKAEW

Presented in partial fulfillment of requirements
for the Master of Science in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2006

ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับ
วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ดารุวรรณ ศรีแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับ
วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

บทคัดย่อ
ของ
ดารุวรรณ ศรีแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ตุลาคม 2549

दारूरرن ศรึแก่ว.(2549).บัจจยระดับครูและบัจจยระดับโรงเรียนที่มึความเก็วข้องกับวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียน. ปรึญญาณิพนธ์ วท.ม. (การวึจยพฤติกรรมศาสตร้) .กรุงเทพฯ : บัณชิตวึทยาลัย มหาวึทยาลัยศรึนครึนทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.พรรณึ บุญประกอบ,รองศาสตรจารย์ ดร.ดุษฎึ โยเหลา

การวึจยครั้งนึมึวัตถุประสงค์เพ็อศึษาบัจจยของตัวแปรอิสระในระดับครูและระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียน และผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่งระดับที่ส่งผลต่อวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการศึษาครั้งนึประกอบด้วย โรงเรียน 104 โรง ครูสายผู้สอนจำนวน 580 คน จากโรงเรียนประถมศึษาที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในผ่น สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึษาขั้นพึนฐาน ปีการศึกษา 2548 เครื่องมือที่ใช้ในการวึจย เป็นแบบสอบถามการวึเคราะห์ข้อมูลเบ็องตัน เพ็หาค่าสถิติพึนฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบ็ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 และการวึเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ (Multilevel Analysis) 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 เป็นข้อมูลระดับครู ระดับที่ 2 เป็นข้อมูลระดับโรงเรียน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป HLM for windows Version 6.02

ผลการวึจยสามารถสรूपได้ดังนึ

1. ผลการวึเคราะห์โมเดลว่าง (Null model) พบว่าบัจจยระดับครูและบัจจยระดับโรงเรียนส่งผลต่อวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียนอย่างมึนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าค่าเฉลี่ยวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียนมึความแตกต่างระหว่งโรงเรียน

2. ผลการวึเคราะห์บัจจยที่ส่งผลต่อวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียนอย่างมึนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย บัจจยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจฝึ สัมฤทธิ์ การรับร้ความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ และพฤติกรรมการสือสาร ส่วนบัจจยระดับโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน

3. ผลการวึเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่งตัวแปรระดับโรงเรียนและตัวแปรระดับครู ไม่ปรากฏผลของปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction effects)

4. บัจจยระดับครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียนระหว่งโรงเรียนได้ร้อยละ 81.818 และอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 52.792 ส่วนบัจจยระดับโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนของวึนัยในการสร้งความเป็นองค้การแห่งการเรึยนร้ของโรงเรียนได้ร้อยละ 33.333

TEACHER AND SCHOOL FACTORS CONCERNING TEACHER'S DISCIPLINES
IN FORMING THE SCHOOL AS A LEARNING ORGANIZATIONS

AN ABSTRACT
BY
DARUWAN SRIKAEW

Presented in partial fulfillment of requirements
for the Master of Science in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

October 2006

Daruwan Srikaew. (2006). *Teacher and School Factors Concerning Teacher's Disciplines in Forming the School as a learning Organization*. Master thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Panee Boonprakob, Assoc.Prof.Dr.Dusadee Yolao.

The purposes of this study were to examine the influence of independent variables in factor of school and teacher levels concerning teacher's disciplines in forming the school as a learning organization and interaction between school and teacher levels on teacher's disciplines in forming the school as a learning organization.

The sample consisted of 104 schools and 580 teachers from the elementary schools under the Office of the Basic Education Commission in Lab School Project during 2548 academic year. The instruments used were the questionnaire. In order to analyze the data, descriptive statistic were applied-percentage,mean,standard deviation by using SPSS program for windows version 11.5. Multilevel Analysis was employed to analyze data school and teacher levels using HLM for windows version 6.02 .

The research findings were as follows:

5. For Null model's result, it was found that school and teacher level factors significantly effected on teacher's disciplines in forming the school as a learning organization ($p < .01$). this showed that there was a difference among school in mean of teacher's disciplines in forming the school as a learning organization.

2. Achievement motive , perception of learning organization , communication behavior of teacher level factor and school culture in school level factor significantly effected on teacher's disciplines in forming the school as a learning organization ($p < .01$).

3. There were not cross-level interaction effects between variables of school and teacher levels .

4. Factors of teacher level could significantly explain teacher's disciplines in forming the school as a learning organization among schools. They altogether explained 81.818% of variance. In addition, they also explained 52.792% of variance with in schools. Factors of school level could significantly explained teacher's disciplines in forming the school as a learning organization's 33.333% of variance among schools.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จรูปลงได้ด้วยกรุณาของอย่างสูงของอาจารย์พรณี บุญประกอบ ที่ให้ความกรุณาเป็นประระควบคุมปริญญานิพนธ์ และความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.คุษฎี โยเหลา ที่กรุณาเป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งอาจารย์ทั้งสองท่านนี้เป็นทั้งผู้ที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ตลอดจนเป็นทั้งผู้ให้กำลังใจให้ดูแลเอาใจ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ อาจารย์ ดร.มนัส บุญประกอบ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบของพระคุณผู้อำนวยการ และครูที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันทั่วประเทศที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอนุญาตให้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้วิจัย และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อยทุกประการ

ขอขอบคุณ พี่นัชชาพี่ปริญญานิพนธ์เอกที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ขอขอบคุณบุญศิริ ที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจในการปริญญานิพนธ์ในทุกขั้นตอน ขอขอบคุณพี่ปรีชา ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลทั่วทั้งประเทศ ขอขอบคุณพี่น้องเพชรในตมทุกคนที่เป็นเครือข่ายและให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณพี่ๆ ปริญญานิพนธ์ รุ่น 4 , 5 ที่ให้คำแนะนำมาโดยตลอด และอีกหลายๆ คนที่ไม่ได้เอ่ยนาม

คุณค่า ความดีของปริญญานิพนธ์นี้ ขอบูชาแด่ พระคุณของบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา วิทยาการทั้งหลายให้แก่ข้าพเจ้าตลอดมาตราบจนทุกวันนี้

ดาร์วรรณ ศรีแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามปฏิบัติการ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	13
วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	17
ปัจจัยระดับครูที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	23
ปัจจัยระดับครูที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
วิธีหาคคุณภาพเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนหลัก.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
วัตถุประสงค์ สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	65
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	75
ข้อเสนอแนะสำหรับบริหารนำผลวิจัยไปใช้.....	75
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	76
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
ภาคผนวก ข. การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	98
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	106

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค.....	42
2 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	54
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรระดับครู.....	55
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรระดับโรงเรียน.....	55
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครูและตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	56
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียน และวินัยในการสร้างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	57
7 แสดงอิทธิพลคงที่ (Fixed effects) และอิทธิพลสุ่ม (Random effects) ของตัวแปรวินัย ในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model).....	58
8 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้าง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	60
9 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีต่อวินัยในการสร้าง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	62
10 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแปรปรวนสัมประสิทธิ์อิทธิพลปัจจัยระดับครูที่มีต่อ วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	63
11 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดวินัยใน การสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน.....	99
12 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์.....	100
13 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดเจตคติต่อ วิชาชีพครู.....	101
14 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดการรับรู้ วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	102
15 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัด พฤติกรรมการสื่อสาร.....	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดภาวะผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร.....	104
17 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดวัฒนธรรม โรงเรียน.....	105

บัญชีภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
2 แสดงกระบวนการเกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้.....	20
3 แสดงกระบวนการเกิดการมีแบบแผนความคิด.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในปัจจุบันโลกเราได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเข้าสู่กระแสยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นแบบไร้พรมแดน ประเทศไทยได้รับผลกระทบดังกล่าว ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว ผู้คนจึงไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้จึงก่อให้เกิดวิกฤติและปัญหาต่างๆ ตามมา (ประเวศ วะสี. 2543: ก) จากสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้สังคมไทยต้องหันมาทบทวน การพัฒนาประเทศเสียใหม่ โดยกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งมีสาระสำคัญ โดยมุ่งไปสู่ สังคมเข้มแข็งมีดุลยภาพ ใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมภูมิปัญญา และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน และยังมีมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคนในประเทศเป็นหลัก เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.2544:2)

ในการที่จะพัฒนาคนในชาติให้เป็นที่ไปบุคคลที่มีคุณภาพนั้น การจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาของคนในชาติที่จะนำไปสู่การศึกษาในขั้นสูงต่อไป ดังนั้นรัฐบาลจึงได้พยายามพัฒนาระบบการศึกษาในประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความเป็นไปของโลกในยุคปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ โดยจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น ในปี พ.ศ.2542 เพื่อที่จะให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2546: คำนำ) ซึ่งเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้นต้องการให้มีการบริหารโรงเรียนแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ และในการที่จะให้โรงเรียนดำเนินการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทาง พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ โรงเรียนจะต้องมีการบริหารจัดการและเป็นโรงเรียนที่มี “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) เสียก่อนจึงจะปฏิรูปการเรียนรู้ได้ (พจน์ สะเพียรชัย.2546:1) ทั้งนี้โรงเรียนยังเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการเรียนการสอนเป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นองค์การที่ควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กว่าองค์การประเภทใดๆ (Hoy and Miskel.2001:32)

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเริ่มได้รับความสนใจเมื่อ เซินเก้ (Peter M. Senge) ได้ทำการสังเคราะห์ ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิด โดยเขียนผ่านหนังสือชื่อ “The Fifth Discipline: The Arts & Practice of Learning Organization” แนวคิดนี้ได้รับการตอบรับจากองค์กรต่างๆ ทั่วโลก (วิชัย วงษ์ใหญ่.2542:5) ซึ่งเซินเก้ (Senge.1990:3,14) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่สมาชิกได้รับการพัฒนาขยายขีดความสามารถของตน เพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวคิดแปลกๆใหม่ๆ กระตุ้นให้แสดงออก สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยได้เสนอแนวทางสำคัญ 5 ประการเพื่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ หรือที่เรียกว่า “วินัยหรือทักษะในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้” ได้แก่ ประการที่หนึ่งคือ Personal Mastery หรือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ประการที่สองคือ Mental Model หรือการมีแบบแผนความคิด ประการที่สามคือ Shared Vision หรือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประการที่สี่คือ Team Learning หรือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และประการสุดท้ายคือ Systems Thinking หรือ การคิดอย่างเป็นระบบ (บุญศิริ อนันตเศรษฐ.2541:33-34) ซึ่งในบริบทของการศึกษาไทยได้รับเอาแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้บ้างแล้ว โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาโดยมีการบรรจุเข้าในหลักสูตรอบรมด้วย เพื่อให้ผู้บริหารนำความรู้เรื่องนี้ไปขยายผลต่อในสถานศึกษาของตน (กรมสามัญศึกษา.2545:11)

ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ เพราะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนซึ่งในการที่จะทำให้โรงเรียนก้าวไปสู่สถานะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกจากบทบาทของผู้บริหารแล้วยังต้องอาศัยปัจจัยด้านตัวครู (จิราภรณ์ โปธิเต็ง.2545: 63)ด้วย นอกจากนี้ กัลยาณี คำแดง (2542: 106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ กับวินัยหรือทักษะในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยทางจิตลักษณะทั้งสองด้านคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้าน ทักษะคติต่องาน/องค์กร ต่างมีความสัมพันธ์กับทักษะหรือวินัยทั้ง 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ และนอกจากนี้ เปล่งศรี อิงคนันท์ (2526:6) ได้ศึกษาลักษณะทางจิตที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ในขณะที่การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญกล่าวคือ อภันตรี รอดสุทธิ (2541: 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542:86-88) ที่ศึกษาการพัฒนาแนวความคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ นั้นแสดงให้เห็นว่าควรจะให้ความสำคัญกับการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอีกตัวแปรหนึ่งด้วย ซึ่งประกอบไปด้วย ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ความเข้ากันได้ ความซับซ้อน สามารถทดลองใช้ได้ และสามารถสังเกตได้ นอกจากนี้จากการประมวลเอกสารยังพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้องค์การดำเนินงานไปได้โดยมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ กล่าวคือ การสื่อสารภายในองค์การ โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือและเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และทำให้มีการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์การ (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ .2542: 86-88)

ผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel.2001:33) กล่าวว่า การที่จะให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบทางการบริหารหลายปัจจัยรวมทั้งปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วัตกินส์ และ มาร์ซิกค์ (นันทพร โชตินุชิต.2540:37;อ้างใน Watkins and Marsick.1993) ได้เสนอแนวทางที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การ โดยจะต้องมีการจัดให้สมาชิกเรียนรู้ร่วมกันและให้มีส่วนร่วมในการบริหารทุกคน

นอกจากนี้ จิราภรณ์ โปธิเต็ง (2545: 63) กล่าวว่าปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนเข้าสู่สภาวะแห่งองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยทั้งตัวครูหรือบุคลากรในโรงเรียน บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรที่จำเป็น และยังคงประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้อง วัตกินส์ และ มาร์ซิกค์ (นันทพร โชตินุชิต.2540:37; อ้างใน Watkins & Marsick.1993) ที่ได้กล่าวว่าการจะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้างทางความคิด การพูดคุยสนทนา การยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีการกระจายอำนาจ โดยผ่านทางวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในทำนองเดียวกัน ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546:230) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีความสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่ จิรวัดณ์ กลิ่งกลางดอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2547:265) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนหรือครูมีคุณลักษณะในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และนำพาโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบในหลักการโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab Schools Project) เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ.2546 ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นกระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนในฝันของคนในสังคม คือเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งการขับเคลื่อนกลยุทธ์นั้นโรงเรียนได้ใช้การบริหารจัดให้โรงเรียนเข้มแข็งเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาศักยภาพและทักษะของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของโรงเรียน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. 2547:1,28) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในฝัน กล่าวคือ เป็นการศึกษาเพื่ออธิบายคุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในระดับประถมศึกษา

จากการสำรวจงานวิจัยในประเทศไทยพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีผู้สนใจทำจำนวนมากพอสมควร แต่พบว่าทางด้านการศึกษาแล้วยังมีผู้ทำการวิจัยไม่มากนักทั้งที่เป็นเรื่องที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อวงการศึกษาของประเทศ จากเหตุผลสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการสื่อสาร และปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกันวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาทั้งระบบต่อไป

เนื่องจากโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ กล่าวคือ การจัดองค์กรทางการศึกษาและการบริหารงานภายในโรงเรียนมักมีลักษณะลดหลั่นเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) หน่วยงานระดับสูงย่อมต้องมีอิทธิพลต่อระดับลดลงมา ดังนั้นตัวแปรในระดับสูงย่อมส่งผลกระทบต่อตัวแปรในระดับล่างเป็นทอดๆ ไป เช่น นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ย่อมส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับเขตการศึกษา, การบริหารการศึกษา ระดับโรงเรียน, การเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียวย่อมเป็นการละเลยธรรมชาติของข้อมูล และเนื่องจากการจัดองค์กรทางการศึกษาเป็นแบบพหุระดับและมีความสลับซับซ้อนและไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) ดังนั้น ตัวแปรในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จึงมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทางการศึกษาอย่างชัดเจนและลึกซึ้งซึ่งต้องทำความเข้าใจกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี.2535:3-4) ดังนั้นในการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้เทคนิควิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) มาวิเคราะห์ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัย ในการสร้างความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับครูและโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยในการสร้างความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อ นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษาทั้งระบบ ต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนและครูในโรงเรียน รายละเอียดในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 จำนวน 261 โรงเรียน และครูสายผู้สอนในโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 6,190 คน (ศูนย์บริหารโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน .2547: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เลือกโรงเรียนที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุระดับโดยใช้ข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนและระดับครู ซึ่งควรใช้ขนาดตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์มากกว่า 100 โรงเรียน เพื่อให้มีอำนาจในการอธิบาย (Explanatory Power) และผลการศึกษาอย่างชัดเจน (รสวลีย์ อักษรวงศ์. 2545; อ้างอิงจาก Naiyapatana.1999; City Goldstein.1991 and Snijders & Bosker.1993) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับหน่วยในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 104 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.05 ของจำนวนประชากรโรงเรียนทั้งหมด จากนั้นเลือกโดยการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratification sampling) ดังนี้ ภาคกลาง 30 โรงเรียน ภาคเหนือ 22 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 30 โรงเรียน และภาคใต้ 22 โรงเรียน

2. เลือกครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายมาโรงเรียนละ 6 คน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 624 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ตัวแปรระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และพฤติกรรมการสื่อสาร

ระดับที่ 2 ตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน (Lab Schools Project) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2548 ซึ่งได้รับการคัดเลือกมาจากแต่ละอำเภอของทั่วประเทศ โดยโรงเรียนดังกล่าวนี้ รัฐบาลจะพยายามผลักดันให้เป็นโรงเรียนชั้นนำและเป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวการปฏิรูปการศึกษา โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญระดับมืออาชีพให้การช่วยเหลือด้านวิชาการแก่ครูและผู้บริหารผ่านระบบ E-Learning และมีสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในท้องถิ่นทั่วประเทศให้การช่วยเหลือด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังมีผู้อุปถัมภ์ด้านงบประมาณและอุปกรณ์ด้านการเรียนการสอนจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน (NGO) อีกด้วย โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (ICT)

นิยามปฏิบัติการ

1. วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของครู ที่นำไปสู่การทำให้โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของครู ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาวินัยที่เป็นวินัยระดับบุคคล 2 ประการ ดังนี้

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความไม่ใฝ่รู้

กระตือรือร้นในการหาความรู้ที่อยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ของตนที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องผสมผสานกับควมมีเหตุผลในการคิด วิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ และฝึกฝนการทำงานของตนจนเกิดทักษะ ในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

1.2 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคล

ที่มีต่อหน่วยงานและต่อตนเอง กับภาพรวมทั้งหมดได้รวมทั้งมีความเชื่อที่สอดคล้องกับการ แปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเดิมๆ ที่ล้าสมัย และเป็นผู้ที่คิดใคร่ครวญตั้งคำถาม สมมติฐาน เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ พร้อมทั้งทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

การวัดวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดตามการ รับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่ จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้ คะแนนมากแสดงว่ามีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มาก

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้ ประสบความสำเร็จไปด้วยดี ตามที่ตนตั้งใจเอาไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับ ความสามารถของตนและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถที่ตนมีอยู่

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่ จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้ คะแนนมากแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาก

3. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ หรือไม่พอใจ รวมถึง การ รับรู้ถึงคุณประโยชน์และโทษที่ได้รับในการทำงานในอาชีพครู ตลอดจนความพร้อมในการทำงานใน อาชีพครูด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น และซื่อสัตย์

การวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานราชการของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มาก

4. การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ถึงลักษณะ 5 ด้าน คือ การมองเห็นประโยชน์เชิงเปรียบเทียบของลักษณะของความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ว่ามีประโยชน์ เข้ากันกับค่านิยมและประสบการณ์ในอดีต ตรงกับความต้องการของตนเองและเข้าใจได้ง่าย ไม่มีความซับซ้อนยุ่งยาก สามารถทดลองใช้ได้ และสามารถมองเห็นประโยชน์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีประโยชน์ดีกว่าความคิดเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบจะวัดในด้านของการเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับ

4.2 ความเข้ากันได้ (Compatibility) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่ขัดแย้งกับค่านิยมหรือประสบการณ์ที่มีมาก่อนในอดีต

4.3 ความซับซ้อน (Complexity) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่ยากที่จะทำความเข้าใจและนำไปใช้ได้

4.4 สามารถทดลอง (Trainability) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่นำไปทดลองหรือปฏิบัติได้จริงในสภาพที่เป็นอยู่

4.5 สามารถสังเกตได้ (Observability) เป็นการรับรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งสามารถสังเกตเห็นได้และเป็นรูปธรรม

การวัดการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดตามการรับรู้ของครู วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมาก แสดงว่ามี การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาก

5. พฤติกรรมการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกหรือการมีแนวโน้มจะแสดงออกของครูซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งการแลกเปลี่ยนข่าวสารจะผ่านสื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต หรือการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น ระหว่างเพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น

การวัดพฤติกรรมการสื่อสาร วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนน และลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามี พฤติกรรมการสื่อสาร มาก

6. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยมุ่งที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือโรงเรียน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ และต้องการเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และพร้อมที่จะประพฤติให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

6.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน และความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นจิตวิญญาณให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างภาพที่ชัดเจนในอนาคต และทำให้เชื่อว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

6.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ

6.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผลและการเติบโตของแต่ละปัจเจกบุคคล ให้ความสำคัญใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และพัฒนาศักยภาพผู้ตามและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

การวัดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อย ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย ถ้าตอบ เป็นประจำ ให้ 6 คะแนน และคะแนนลดลงตามลำดับ ถึง ไม่เคยเลย ได้ 1 คะแนน ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าโรงเรียนนั้นมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

7. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูถึง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานซึ่ง เป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

7.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน และจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วย

7.2 การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด และครูในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโรงเรียนด้วย

7.3 ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ปฏิบัติภายในโรงเรียน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

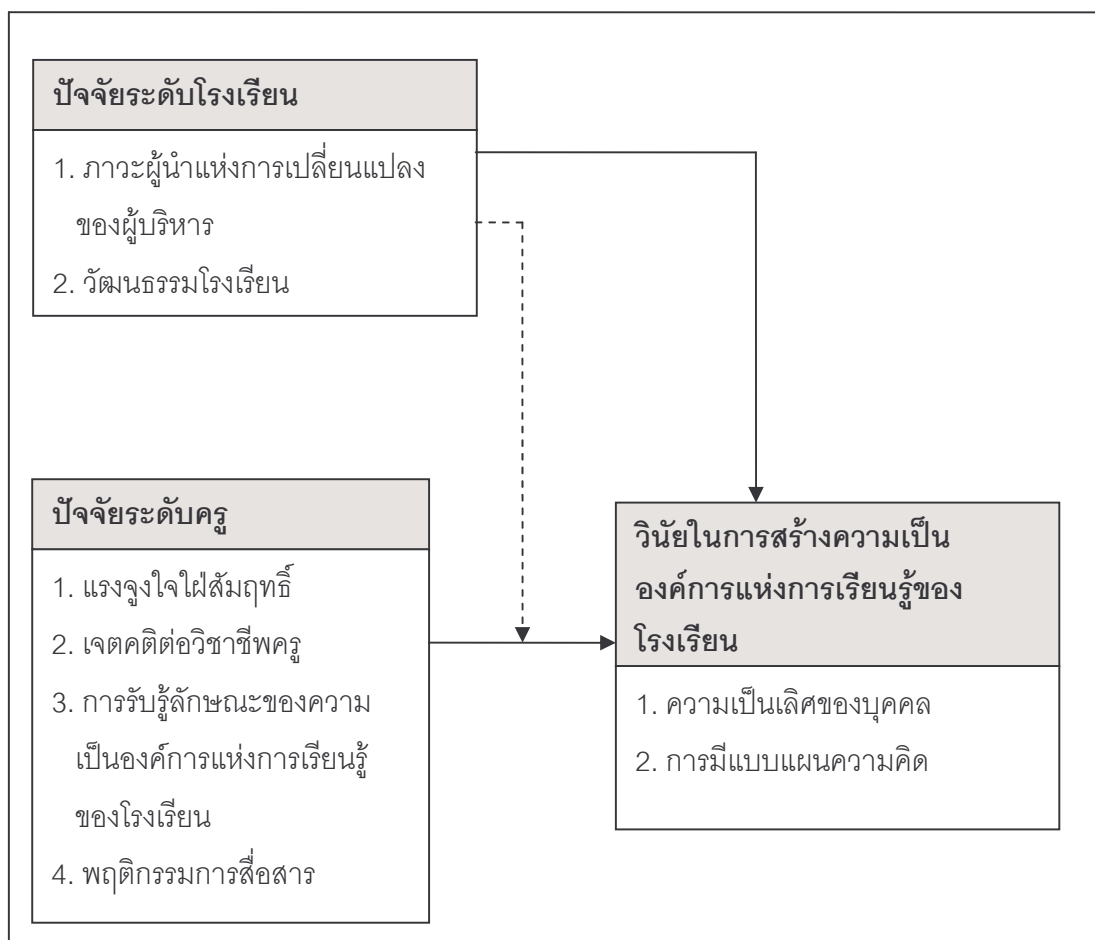
7.4 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนได้รับความดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7.5 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง เป็นการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติ โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

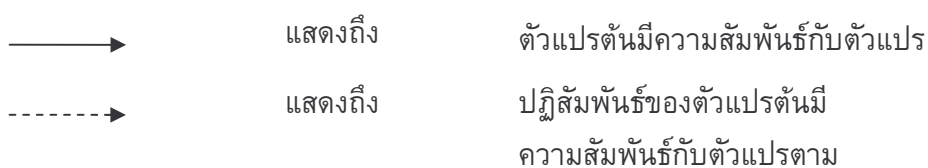
การวัดวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นการวัดตามการรับรู้ของครู วัดโดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและพัฒนามาจากแบบวัดวัฒนธรรมโรงเรียนของ แพทเตอร์สัน และคณะ (Jerry Patterson and other. 1986:50-51) จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อย ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานๆ ครั้ง และ ไม่เคยเลย ถ้าตอบ เป็นประจำ ให้ 6 คะแนน และคะแนนลดลงตามลำดับ ถึง ไม่เคยเลย ได้ 1 คะแนน ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าโรงเรียนนั้นมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี มาก

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา คุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เซ็งเก้ (Peter senge.1994) และตัวแปรจากผลการวิจัยที่กำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาคุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยแบ่งตัวแปรเป็นสองระดับ คือ ตัวแปรระดับที่ 1 ระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้คุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสื่อสาร และ ตัวแปรระดับที่ 2 ระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวข้างต้นได้นำมาจัดเป็นตัวแปรตามลักษณะการวิเคราะห์ที่ใช้โมเดลเชิงเส้นแบบลดหลั่นสองระดับ (Two-level hierarchical linear model) ซึ่งเสนอเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการ



กรอบความคิดในการวิจัยอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ตัวแปรระดับที่ 1 ระดับครู เป็นกลุ่มที่อยู่ด้านล่าง ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระระดับครู และตัวแปรตามคือวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และตัวแปรระดับที่ 2 ระดับโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรที่อยู่ด้านบน การจัดกลุ่มตัวแปรไว้ด้านบนและด้านล่างในลักษณะเช่นนี้เป็นการจัดเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของครูที่อยู่ภายใต้บริบทของโรงเรียน เส้นโยงแสดงว่าตัวแปรอิสระระดับครูและระดับโรงเรียนต่างส่งผลต่อตัวแปรตาม และแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีต่อตัวแปรอิสระระดับครูในการส่งผลต่อตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู และการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และพฤติกรรมการสื่อสาร ส่งผลต่อ วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2. ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ส่งผลต่อ วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

3. ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และพฤติกรรมการสื่อสาร และปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ร่วมกันส่งผลต่อ วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ในระดับประถมศึกษา โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
2. วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
3. ปัจจัยระดับครูที่เกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
4. ปัจจัยระดับโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ในยุคของข้อมูลข่าวสาร หรือที่เรียกว่า Information Age นั้น ทำให้โลกของเราเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ข้อมูลข่าวสารนับเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กร นั้นหมายความว่า องค์กรใดได้รับข้อมูลที่ฉับไวและรวดเร็วกว่า ก็ย่อมเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจได้โดยไม่ยาก นอกเหนือจากแนวคิดเรื่องการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) และการปรับเปลี่ยนยกเครื่ององค์กร (Reengineering) ที่ทรงอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรครั้งใหญ่ในช่วงปลายศตวรรษนี้ยังมีแนวความคิดใหม่ที่กำลังขยายวงและทรงอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาองค์กรและถือเป็นจุดเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อวิถีคิดของผู้บริหารองค์กรในยุคใหม่ นั่นคือแนวคิดในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ Learning Organization มีผู้กล่าวกันว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้เป็นองค์การสำหรับศตวรรษที่ 21 โดย ดร.ปีเตอร์ เซ็งเก้ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับ (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540:39-40) ซึ่ง เซ็งเก้ (Senge, 1990:3,14) ศาสตราจารย์ ของ MIT สหรัฐอเมริกา นั้นได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกัน องค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยที่ทุกคนจะต้องตระหนักถึงสภาพการปัจจุบันขององค์กรและพร้อมที่จะเผชิญกับการแก้ปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะต้องทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้จำเป็นต้องสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับทุกคนในองค์กร คือ รู้ว่าตนกำลังปฏิบัติสิ่งใดอยู่ และสิ่งที่ตนปฏิบัตินั้นกระทบต่อสังคมโดยรวมอย่างไร

ความจำเป็นที่ต้องสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจาก การมุ่งที่จะทำให้คนในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้คนได้รับการพัฒนาวิธีที่จะคิด และคำนึงถึงวิธีที่จะมีผลกระทบซึ่งกันและกันจะเป็นความแตกต่างขั้นพื้นฐาน รวมถึงวิธีที่คนส่วนมากปฏิบัติในเวลาส่วนใหญ่ในองค์การ จึงมีคำถามเกิดขึ้นว่า องค์การจะต้องพัฒนาขีดความสามารถหลักอะไรที่จะให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติได้ มีวิธีอะไรบ้างที่จะทำให้เราสามารถคิดได้ ? และจะมีวิธีใดบ้างที่จะทำให้เราทำงานร่วมกันได้ ? ทั้งนี้ในแต่ละองค์การก็จะค้นพบวิธีการของตัวเอง ที่เหมาะกับองค์การของตน (วิชาษฐ์ ชูวงศ์.2540 : 40)

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์การที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์การอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง การเรียนรู้นั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์การ

วัตคินส์ และ มาร์สิค (Watkins and Marsick .1993) เสนอว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ใช้คน (People) ในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การในขณะเดียวกันก็ใช้องค์การในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คนในองค์การ ในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Learns Continuously) เพื่อที่จะปฏิรูปตนเอง (Transforms) การเรียนรู้ได้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล (Individual) ระดับทีม (Teams) ระดับองค์การ (Organization) และชุมชนซึ่งองค์การต้องเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้้องค์การแห่งการเรียนรู้ยังถือเอาการเรียนรู้ (Learning) เป็นกลยุทธ์และกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การในการเรียนรู้จะมุ่งโดยตรงต่อการทำงาน มุ่งต่อการเปลี่ยนแปลงในความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Beliefs) และพฤติกรรม (Behavior) เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการเติบโตขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ในความหมายนี้ เป็นองค์การที่มีระบบที่ดีในการปลูกฝัง และแบ่งปันความรู้ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ เพดเลอร์ ,เบอร์กอยด์ลล์ (Pedler,Burgoydell.1991) ซึ่งว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกๆ คน และมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง สำหรับ โรส,สมิทท์, โรเบอร์ท, ครีนเนอร์ (Ross, Smith, Roberts, Kleiner.1994) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการทดสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและเป็นการแปรเปลี่ยนประสบการณ์ให้เป็นความรู้ที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งองค์การและตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายหลักขององค์การ ในส่วนของ เซ็งเก้ (Senge.1990:3,14) นักวิชาการซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่คนในองค์การสามารถขยายศักยภาพ (Capacity) ของเขาในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ (Results) ที่เขาต้องการได้อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ๆ ซึ่งรูปแบบของการคิด (Pattered of Thinking) ใหม่ๆ และกว้างขวางได้ถูกบ่มเพาะ (Nurtured) ให้เกิดขึ้น เป็นที่ซึ่ง

ความปรารถนาาร่วมกัน (Collective Aspiration) ของผู้คนในองค์กรได้เกิดขึ้นโดยเสรี และคนในองค์กรก็ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น ส่วน ชวินท์ รัมมันท์ กุล (2540:1) ให้ความหมายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่สามารถเรียนรู้และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร สำหรับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542:9) ให้นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนา มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและเป็นองค์กรที่ส่งเสริมรูปแบบการคิดใหม่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่จะร่วมเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมของการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียน ในทำนองเดียวกัน วิโรจน์ สารรัตนะ (2544:6-11) ที่ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกันกับ จำเนียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2544 :11) ได้ให้ความหมายของ Learning Organization ไว้ว่า เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้าและจงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545:60-64) กล่าวถึงแนวความคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวบุคคลไปจนถึงตัวองค์กรที่จะต้องมีความหมายและระบบงานในการพัฒนาทุกคนในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้ฐานวินัย 5 ประการ (The Five Disciplines) ของ เซ็งเก้ ดังนี้ การใฝ่ใจพัฒนาคนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) การสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System thinking)

โรงเรียนจัดเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนคือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด (Hoy and Miskel.2001:332) เซ็งเก้ (อ้างในวิโรจน์ สารรัตนะ.2544:8-10) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ว่าส่วนใหญ่ยังมักเป็นเพียงแค่การดัดแปลงแต่ยังไม่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา และโรงเรียนส่วนใหญ่ในทุกวันนี้ยังมีลักษณะเป็นการรับนำเอา (Adopt) แล้วดัดแปลง (Adapt) เพื่อการใช้ ซึ่งเป็นจุดที่เรียกว่าเพื่อการเรียนรู้เพื่อการดัดแปลง (Adaptive Learning) แล้วหยุดอยู่เพียงแค่นั้นยังไม่ได้ใช้ความพยายามที่จะฟันฝ่าไปให้ถึงจุดที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาได้ จึงเป็นสิ่งท้าทายของบุคลากรในโรงเรียนในการที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นมา การจะพัฒนานั้นจะต้องมีการพัฒนาทั้งในระดับตัวบุคคลและในระดับองค์การไม่ควรแยกออกจากกัน เพราะทั้งสองส่วนต่างช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ราซิก และ สแวนสัน (วิโรจน์ สารรัตนะ.2544:10-11;อ้างใน Razik and Swanson.) ได้กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์การ (Organizational System) ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์การ เรื่องวัฒนธรรมในองค์การ เรื่องภาวะผู้นำในองค์การ เรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เรื่องความมีประสิทธิภาพในองค์การ เรื่องการติดต่อสื่อสารและเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และครูหรือบุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกัน ไม่ใช่ใครผู้ใดผู้หนึ่งเท่านั้น จึงจะนำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในที่สุด

เปอร์สกินส์ (Perskind.2000:online) กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (The School as a Learning Organization) ว่าโรงเรียนเป็นที่สร้างความเจริญงอกงามแก่เยาวชน ควรสร้างความเจริญงอกงามให้กับบุคคลและผู้บริหารด้วยควรเป็นสถานที่สนับสนุนส่งเสริมการใช้ปัญญาและความร่วมมือทางวิชาชีพ (Professional Collaborations) นอกจากนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ประสบความสำเร็จต้องกำหนดโครงสร้างที่ส่งเสริมความสามารถของสมาชิกในโรงเรียนนั้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการกำหนดทิศทางของโรงเรียนและส่งเสริมการควบคุมตนเอง สร้างระบบที่เป็นพลวัตรที่สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการและตรงความต้องการ และตรงกับวิสัยทัศน์ของชุมชน นอกจากนี้ บุทเชอร์ และคนอื่นๆ (Butcher et al.2001:online) อธิบายเกี่ยวกับโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าควรเป็นระบบ (System) มากกว่าแยกส่วน (Separate Parts) ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน บุคลากรสนับสนุน ผู้ปกครองและสมาชิกของชุมชนต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของโรงเรียนและเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องเป็นส่วนหนึ่งของการรับผิดชอบในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน ระบบต่างๆ ของโรงเรียนต้องก่อให้เกิดการเข้าถึงองค์ความรู้ และกระจายความรู้ทุกๆ กลุ่มในระบบนั้น สอดคล้องกับ เคอร์คา (Kerka.1995:online) กล่าวถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า โรงเรียนก็เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ ต้องสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่

เป้าหมายขององค์การเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการปฏิบัติงานขององค์การ สนับสนุนการค้นคว้าสืบสวนสอบสวนและการสนทนา ให้บุคลากรแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผย และกล้าเสี่ยง คำนึงถึงการใช้สภาวะปัจจุบันเป็นฐานในการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาทั้งระดับโรงเรียนและระดับบุคคลไปพร้อม ๆ กัน มีการปรับตัว ทั้งในส่วนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และเป็นคนที่มีคุณภาพ ในยุคสมัยที่มีการแข่งขันสูง และต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

วินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ นี้ เซ็งเก้ (Senge.1990:139-269) ได้นำเสนอ วินัย 5 ประการ ที่เรียกว่า The Five Disciplines ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งระดับบุคคล และระดับองค์การ ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของการทำความเข้าใจเรื่องของ Learning Organization และยังเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น เซ็งเก้ ใช้คำว่า “วินัย (Discipline)” เพื่อบ่งหมายถึง เทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติ เพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ๆ (Senge.1990) แนวคิดในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ นี้ อยู่ภายใต้พื้นฐาน วินัย 5 ประการ ที่ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และทุกคนจะต้องร่วมกันปฏิบัติได้แก่

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของบุคคลในการสร้างผลงานที่ต้องการ (Senge et al.1994:6) โดยการกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น เซ็งเก้ (Senge.1990:139) เน้นว่าองค์การจะเรียนรู้โดยผ่านบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะเกิดการเรียนขึ้นในองค์การ แต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าบุคคลไม่มีการเรียนรู้

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นแบบแผนทางความคิดและจิตสำนึกของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นๆ และตั้งสมมติฐานและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีแบบแผนความคิดและสะท้อนภาพที่ถูกต้อง เป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดที่มุ่งส่วนรวม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากร ในการพัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์กรต้องการ ช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เป็นกลุ่มภายในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนา ความฉลาดรอบรู้ของทีม องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร องค์กรการ สมาชิกในทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการสื่อสารและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการคิดการอธิบายและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ และเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการองค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาวิสัยทัศน์ในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซ็งกี โดยเลือกศึกษาวิสัย 2 ประการ ที่เป็นวิสัยในระดับบุคคลและเป็นวิสัยที่จะนำไปสู่วิสัยระดับทีมต่อไป คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) และ การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.2544:49) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)

ปัจเจกบุคคลจะต้องมุ่งมั่นสู่การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เพื่อให้เก่งทุกด้าน เก่งเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งทำ การเก่งในการเรียนรู้ และการเรียนรู้ก็จะเป็นหนทางหนึ่งที่จะสนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลบรรลุถึงซึ่งความรอบรู้ (Personal Mastery) นี้ได้ บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่เป็นบุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือมีความเป็นนายของตัวเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่เห็นการเรียนรู้อยู่เรื่อยๆ ยอมรับความเป็นจริงไม่ยึดมั่นถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ การที่สมาชิกในองค์กรมีการรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ นั้น สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ มีความสามารถที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาให้คนมีมีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการ การฝึกฝนเพื่อสร้างมุมมองหรือปรับปรุงมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

1.1 วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจ วิสัยทัศน์จะแตกต่างจากจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นภาพในอนาคตที่ต้องการที่มีตัวตน เห็นได้

ชัดเจนเป็นสิ่งที่แท้จริง ไม่ใช่เรื่องทั่วไปเหมือนกับจุดมุ่งหมาย ดังนั้นเมื่อทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาได้แล้ว ก็จะทราบว่าควรจะทำอะไรไปทีไรจะหาความสำเร็จได้จากอะไรและที่สำคัญ เขาต้องการเป็นอะไร ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะกระจ่างขึ้นภายหลังการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วนั่นเอง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น

1.1.1 วิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน คือ จะมีภารกิจการทำงานและตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างไร เช่น

อายุ 40 ปี เป็นหัวหน้ากอง

อายุ 50 ปี เป็นอธิบดีกรม

อายุ 55 ปี ปลัดกระทรวง

1.1.2 วิสัยทัศน์ในด้านครอบครัว คือ การเป็นอยู่ของคนในครอบครัว จะเป็นอย่างไร เช่น การมีบุตร การสร้างฐานะ และความมั่นคงแก่สมาชิกในครอบครัว

1.1.3 วิสัยทัศน์ในวัยเกษียณ คือ ในบั้นปลายของชีวิตเรา โดยความปรารถนาสูงสุดแล้วเราต้องการอะไร เช่น ก้าวเข้าสู่เพศบรรพชิต หรือไปอยู่ชนบทที่สงบเงียบ เข้าวัด ฟังธรรม และอ่านหนังสือ เป็นต้น

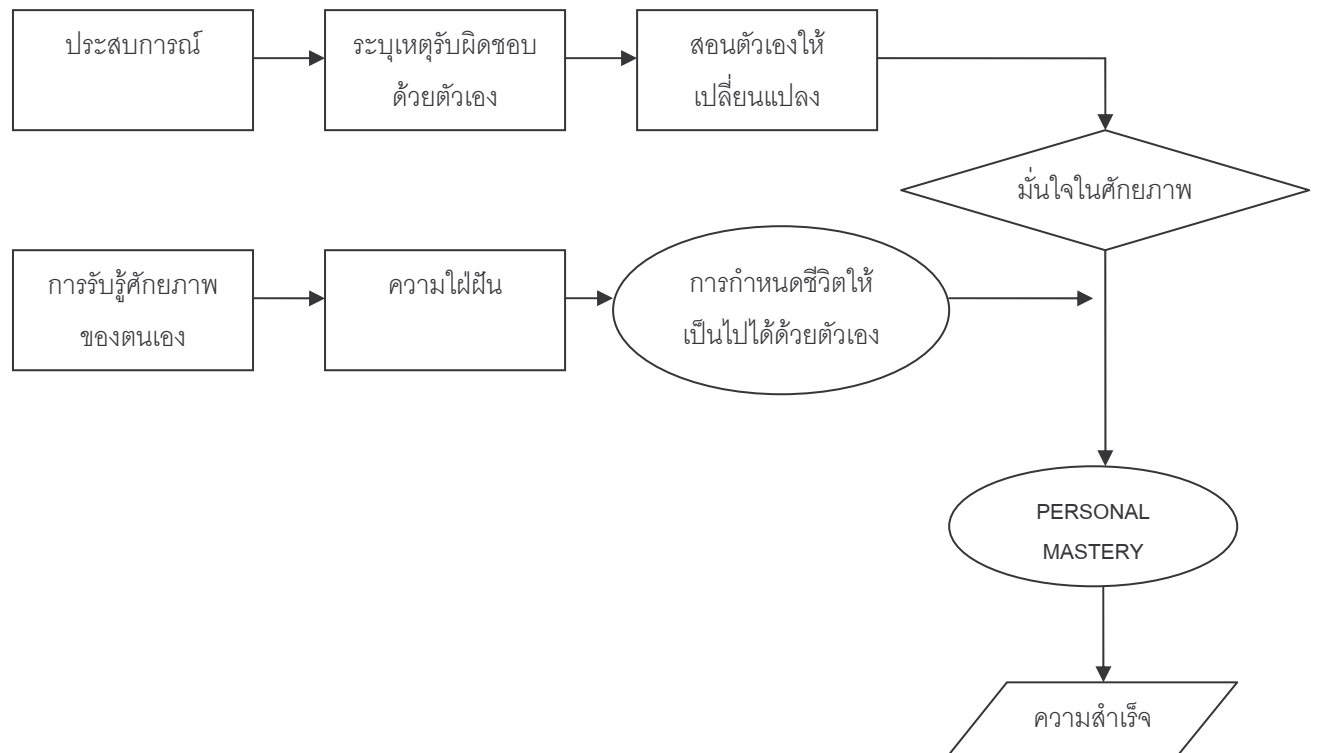
1.2 จัดการกับความเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Holding Creative Tension) ถือเป็นแรงผลักดันที่ช่วยเสริมส่งให้เราเกิดความเพียรพยายาม มุมานะ และพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเมื่อเราได้กำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้ว แต่ถ้าเราไม่ลงมือทำและไม่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก็จะมีวันเป็นจริงขึ้นมาได้ และวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีการปรับให้มีความเป็นไปได้ในความเป็นจริง เพื่อลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์และความเป็นจริงหรือพยายามหาหนทางที่จะให้ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง และเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยให้เราทำงานทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างถูกต้องอยู่ตลอดเวลา ความสำคัญของการใช้วิธีนี้ประการหนึ่งก็คือ จะช่วยให้เรามีระบบการคิด และการตัดสินใจที่ดี ไม่มีการหลอกตัวเอง คือ ไม่คิด และตัดสินใจให้ต้องแท้ จึงโลเล เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา เป็นผลให้ตัวเรานั้นไม่มีวันรู้ซึ่งถึงสถานภาพของตัวเอง (Current Reality) ณ ปัจจุบันได้เลย

1.4 ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconscious ness) เปรียบได้กับการมีความชำนาญขั้นสูงสุด ซึ่งจะช่วยให้การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงานออกมาดีเยี่ยมโดยไม่ต้องใช้สมาธิ ใช้แต่เพียงจิตใต้สำนึกเป็นตัวสั่งงานเท่านั้น การจะบรรลุขีดความสามารถระดับนี้ได้นั้นจะต้องมีการฝึกทักษะ ในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นเสมือนเสาหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการเรียนของคนในองค์การ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ควรจะใช้การพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้นถ้าหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์การมีลักษณะของการที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์การก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้

ซวินท์ ชัมมพันธ์กุล (2540:6) ได้สรุปว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือการมุ่งมั่นสร้างสรรค์ สร้างความเชี่ยวชาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และ อารมณ์ โดยมีรูปแบบของการที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการเกิด การเป็นบุคคลที่รอบรู้

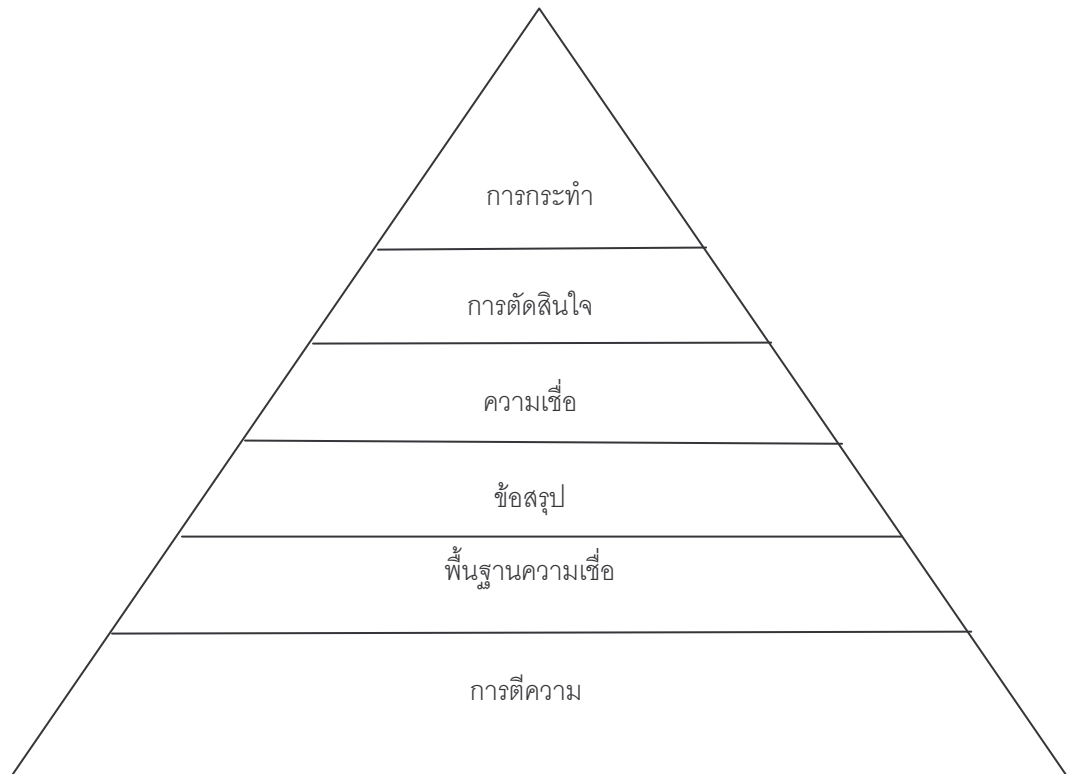
การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

การมีแบบแผนความคิด เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานต่อ องค์กรและต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถ เชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ทำให้เกิดความกระฉับกระเฉงกับแบบแผน ความคิด ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อ ให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนไปของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว การที่ จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการ ฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลาและการที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้น มี องค์ประกอบพื้นฐานคือ

- 2.1 ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้
- 2.2 ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ
- 2.3 การมีแบบแผนความคิด จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดขณะที่มีการคิดอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้องหากปราศจากการไตร่ตรองและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ทำให้ขาดโลกทัศน์ที่กว้างขวาง

การพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนมีแบบแผนความคิดมีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่นๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เขาก็จะมีพฤติกรรมปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย แต่ทั้งนี้องค์กรไม่ควรไปกำหนดให้เขา แต่ควรปล่อยให้มีการพัฒนารูปแบบของเขาเองโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป้าหมายของการพัฒนาแบบแผนความคิดของคน ไม่ต้องการให้ทุกคนมีความเห็นพ้องในแนวเดียวกันทั้งองค์กร แต่ต้องการให้เกิดแนวคิดของแต่ละบุคคลภายหลังจากมีการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ซวินท์ รัมมันท์กุล (2540:4) ได้เสนอรูปแบบของการมีแบบแผนความคิดไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการเกิด การมีแบบแผนความคิด

การวัดวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 โดยศึกษาตามแนวคิดของ เซ็งเก้ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ 1) ระดับการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 5) โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ เห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 80 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมาก การศึกษาเปรียบเทียบพบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการพัฒนาต่ำกว่า โรงเรียนขนาดอื่น 3 กรณี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเป็นบวก ผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน จัตุรติพิย์ สุวรรณชิน (Suwannachin.2003:online) ได้ศึกษาเรื่องการวางแผนสำหรับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสำรวจคุณลักษณะที่จำเป็นของโรงเรียนในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อเตรียมผู้บริหารและครู ในการใช้แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ใช้การสนทนากลุ่ม และการใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูเข้าใจและเตรียมตัวรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และผู้บริหารและครูเห็นว่าเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 8 ประการ ได้แก่ ผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่างๆ ในกระบวนการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ มีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ กลยุทธ์สำหรับผู้บริหาร กลยุทธ์สำหรับครู และ กลยุทธ์สำหรับผู้บริหารและครู นอกจากนี้ ออสบอร์น (Osborne.1998:online) ได้วิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำ ในระบบของมหาวิทยาลัย (The Learning Organization and Leadership for the College System) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือประเภทสำรวจและใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) และวินัยระดับผู้นำ (Leadership Discipline) ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) การสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกัน (Building Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีผู้วิจัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เช็งเก้ เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีทั้งการใช้ การสังเกต การสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถาม ซึ่งในการวัดวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวัดตามการรับรู้ของครูสายผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการพิจารณาสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย ให้คะแนนจาก 6 คะแนน และลดลงจนถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่าเป็นผู้ที่มีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาก

ปัจจัยระดับครูที่เกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

คุณลักษณะของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน จากการศึกษาวิจัยในทางพฤติกรรมศาสตร์จาก อดีตจนถึงปัจจุบัน จะพบว่า พฤติกรรมที่ดีหรือพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคมในบุคคล จะมีสาเหตุมาจากคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญๆ หลายประการ ในทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2540:77) ได้อธิบายเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคมนั้นเป็นผลมาจากจิตลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ความเชื่ออำนาจในตน 3) ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 4) ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยจิตลักษณะที่สำคัญ 5 ประการนี้จะพัฒนามาจากจิตลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) สติปัญญา 2) สุขภาพจิต และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน.2540: 77) จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใดๆ ของบุคคล โดยเฉพาะในพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงนำเอาจิตลักษณะบางประการที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland and et.al.1953:110-111) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐาน หรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขวางกั้น เมื่อประสบ

ความสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว ซึ่งสอดคล้องกับ จูรูญ เรื่องประพันธ์ (2531:46) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลต้องการจะได้รับผลสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามที่จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออก ต้องการเอาชนะในการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ส่วน บุญรับ ศักดิ์มณี (2532: 42) ให้ความหมายว่า เป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะได้ให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ดังนั้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี ตามที่ตนเองตั้งใจเอาไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถที่ตนมีอยู่

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ กัลยาณี คำแดง(2542: 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ กับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านทักษะ หรือวินัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ประการ พบว่า การใฝ่ใจพัฒนา (Personal mastery) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .719 การมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .632 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .512 การเรียนรู้เป็นทีม (team Learning) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .451 และ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .481

นอกจากนี้ ปริญา ณ วันจันทร์ (2536:75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถม ซึ่ง ประสิทธิภาพการทำงานของครูนั้น ปริญา ณ วันจันทร์ (2536:11-12) ได้ให้นิยามว่า จะต้องมีความรู้ดี มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความประพฤติดีมีคุณธรรม รักษาระเบียบวินัยและปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างครบถ้วนและ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกว่าตัวแปรอื่นๆ และมีความสัมพันธ์บวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .22 สอดคล้องกับ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532:119) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึก จิตลักษณะด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายพฤติกรรมเตรียมตัวเพื่อทำงานในอนาคตได้ ซึ่งพฤติกรรมเตรียมความพร้อมในการทำงานนั้น บุญรับ ศักดิ์มณี (2532:50) ให้

ความหมายไว้ว่า หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นกับการทำงาน เช่น การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์กับการทำงาน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูและพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในการทำงานในอนาคตซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของครู และพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในการทำงานนั้นจากนิยามจะมีความหมายใกล้เคียงกันกับการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีแบบแผนความคิดด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

เจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติ (Attitude) มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ มากมายเช่น เคนด์เลอร์ (Kendler.1974:671) กล่าวว่า เจตคติคือความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม ครอบครัว หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านประสบการณ์บางอย่าง บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดบางอย่าง การแสดงออกของเจตคติโดยอาศัยพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แสดงออกในลักษณะพึงพอใจหรือเจตคติทางบวก และแสดงออกในลักษณะที่ไม่พึงพอใจหรือเจตคติทางลบ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับ เทอร์สตัน (ลัวน สายยศและอังคณา สายยศ.2528:52;อ้างใน Thurestone.1946:49) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติหมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเป็นอะไรก็ได้ เป็นต้นว่า บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้แสดงออกมาให้เห็นความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ส่วน ทองนวล ภูประเสริฐ (2538 : 35) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ ความคิด ซึ่งมีทั้งในด้านบวกหรือชอบสนับสนุน และด้านลบหรือไม่ชอบหรือคัดค้านและทั้งระดับมากและน้อย ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุ์นาวัน (2529:20) ได้อธิบายว่า เจตคติมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ 1) เจตคติเกิดจากการเรียนรู้หรือเป็นผลได้รับมาจากประสบการณ์ต่างๆ กัน ในประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอกมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และมีใช้เป็นแรงขับทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการ 2) เจตคติเป็นความพร้อมกระทำ เช่น เกิดพฤติกรรมโต้ตอบ (Persist Position to Respond) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งหนึ่งใดโดยเฉพาะ หรืออาจเรียกว่าเป็นสภาวะที่พร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง 3) เจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจ โดยเป็นเครื่องกำหนด หรือที่จะชี้แนวทางในการก่อหรือแสดงพฤติกรรม นั่นคือ เจตคติมีคุณสมบัติการจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินเลือก

สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมอย่างแท้จริง กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกหรือเจตคติที่ดี พฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะเข้าหา ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลนั้นมีเจตคติในลบหรือเจตคติที่ไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีแนวโน้มที่จะถอยหนีหรือออกห่าง หรือไม่เข้าหาสิ่งนั้น ทั้งนี้เจตคติขึ้นอยู่กับค่าประเมินความคิดรวบยอด (Concept) เกี่ยวกับลักษณะวัตถุอ้างอิงนั้น 4) เจตคติเป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงออกทางความรู้สึก ตลอดจนกระทั่งที่ต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 5) เจตคติมีสิ่งอ้างอิงทางสังคมหรือกลุ่มอ้างอิงที่เฉพาะเจาะจง 6) เจตคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งได้ เช่น บิดามารดาไม่ชอบบุคคลหนึ่งย่อมมีแนวโน้มที่จะทำให้บุตรไม่ชอบบุคคลนั้นด้วย 7) เจตคติเป็นสิ่งที่มีความมั่นคง คงทนถาวรและจะมีความคงตัวอยู่ในระยะเวลา (Persistent Overtime) ซึ่งมีได้หมายความว่า เจตคติจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะสิ่งจูงใจทางอารมณ์ และจิตใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างช้าๆ 8) เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับมาจากสิ่งจูงใจทางอารมณ์และจิตใจของบุคคล ดังนั้นเมื่อสิ่งดังกล่าวเปลี่ยนไป เจตคติย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วยและการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามคุณภาพและความเข้มข้น หรือความแข็งแกร่งจากค่าบวกผ่านค่ากลางไปยังค่าลบ 9) เจตคติมีปริมาณความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ไม่มากนักน้อย ทั้งนี้ เจตคติมีค่าประเมินของความคิดรวบยอด (Concept) รวมกันอยู่ นั่นคือมีความคล้ายคลึงกัน เกี่ยวกับวัตถุอ้างอิงและค่าบวกลบ 10) บุคคลสามารถเกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ เช่น เกิดกับบุคคล วัตถุของสถาบัน ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น และ 11) เจตคติเป็นพื้นฐานหรืออย่างน้อยเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดลักษณะนิสัย

ส่วน บรีฟ (Brief.1998:15-17) กล่าวว่า เจตคติทิศทาง 2 ทิศทางคือ เจตคติในทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกชอบ หรือพอใจต่อสิ่งใด ๆ ส่วนเจตคติทางลบ (Negative Attitude) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกไม่ชอบ หรือไม่พอใจต่อสิ่งใด ๆ ซึ่งการที่บุคคลมีเจตคติทางบวกหรือลบนั้นบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตอบสนองต่อเจตคติที่แตกต่างกันด้วยทิศทางของเจตคติทั้งทางบวกและทางลบจะมีระดับมากน้อยของความรู้สึกประกอบอยู่ นอกจากนี้ บรีฟ (Brief.1998:51-54) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ว่ามีประโยชน์หรือโทษ มีผลดีหรือผลเสียต่อตนเองอย่างไร ซึ่งความรู้เชิงประเมินค่าจะทำให้บุคคลเกิดเจตคติต่อสิ่งนั้นๆ ในทิศทางที่เป็นบวกหรือเป็นลบ ตามการประเมินค่าของบุคคล

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ในความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หรือเรียกว่า การตอบสนองทางอารมณ์ ของบุคคลต่อสิ่งใด ๆ ก็ตาม ความรู้สึกนี้มักจะเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์ประ

ด้านความรู้เชิงประมาณค่า กล่าวคือ เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใดๆ ในทางที่มีประโยชน์ต่อตนเองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจในสิ่งนั้นๆ ตามมา ในทางตรงกันข้าม เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใดๆ ในทางที่มีโทษต่อตนเองแล้ว บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้นๆ ตามมาด้วยเช่นเดียวกัน

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึงความพร้อมที่จะกระทำของบุคคล หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เป็นผลมาจาก 2 องค์ประกอบแรก กล่าวคือ เมื่อบุคคลประเมินค่าต่อสิ่งใดๆ ในทิศทางหนึ่งแล้วบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกที่ไปในทิศทางเดียวกันซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อสนองตอบต่อความรู้สึกและการประเมินค่าของตนตามแบบนั้นๆ เช่น การยอมรับหรือปฏิเสธที่จะกระทำการเพื่อตอบสนองต่อสิ่งใด

ดังนั้นเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์และโทษของการประกอบอาชีพครู ความรู้สึกชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะประกอบอาชีพครู ด้วยความมานะบากบั่น ความซื่อสัตย์ มุ่งมั่นเพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและประเทศชาติ

งานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู กับวินัยครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีดังนี้ คือ กัลยาณี คำแดง (2542: 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ กับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณี: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะทางจิตด้านทัศนคติต่องาน/องค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านทักษะ หรือวินัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใฝ่ใจพัฒนา (Personal mastery) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .360 การมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .466 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .600 การเรียนรู้เป็นทีม (team Learning) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .541 และ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .319

นอกจากนี้ รัชนิกร ประसार (2547:53) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่าปัจจัยลักษณะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู และกลุ่มครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูมาก มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูน้อย ซึ่งสอดคล้อง ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536: 75-77) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษา พบว่า ลักษณะทางจิต ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู และจากการวิเคราะห์เพื่อหาตัวทำนาย พบว่า ตัวทำนายที่สำคัญคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพครูเป็นตัวที่นำสนใจที่สุด เพราะสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ถึง 5 กลุ่ม คือ กลุ่มรวม กลุ่มครูหญิง

กลุ่มครูอายุราชการน้อย กลุ่มครูวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มครูวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ วอล์คเกอร์ (ปริญญา ฌ วันจันทร์ 2536: 33; อ้างใน Walker.1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของครูที่ทำการสอนศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพสูงกว่า กลุ่มครูที่ทำการสอนศิษย์ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนปกติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของครูนั้นสำหรับงานวิจัยทั้งสองนี้ ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกันว่าหมายถึง จะต้องมีความรู้ดี มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความประพฤติดีมีคุณธรรม รักษาระเบียบวินัยและปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างครบถ้วน

จากงานวิจัยดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีเจตคติต่อวิชาชีพสูงจะเป็นผู้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่องานต่อองค์กรสูงจะมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูง และครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของครูนั้นจากนิยามจะมีความหมายที่ใกล้เคียงกันการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการมีแบบแผนความคิด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูมาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาและคาดว่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนับว่าเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่ง เนื่องจากการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งนวัตกรรมเป็นความคิด วิธีการปฏิบัติหรือสิ่งซึ่งรู้ว่าเป็นของใหม่ของบุคคลโดยบุคคลหรือผู้อื่นยอมรับ ไม่คิดว่าความคิดนั้นจะเป็นของใหม่หรือไม่ ตามความเห็นของบุคคลถ้าบุคคลนั้นเห็นว่าสิ่งใหม่สิ่งนั้นก็ป็นนวัตกรรม (Rogers.1983:11)

คุณลักษณะของนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความรวดเร็วของการที่คนในสังคมจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น ผลงานวิจัยของโรเจอร์ (Rogers.1983: 239) แสดงให้เห็นลักษณะของนวัตกรรม 5 ประการที่อธิบายอัตราความเร็วของการยอมรับนวัตกรรมได้ถึงร้อยละ 56-78 โดยโรเจอร์ (Rogers.1983: 14-16,210-240) กล่าวว่าคุณลักษณะของนวัตกรรมมี 5 ประการคือ

1. ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) เป็นความรู้สึกว่านวัตกรรมมีประโยชน์ดีกว่าความคิดเก่าที่ถูกล้มเลิกเข้ามาแทนที่ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ อาจวัดในรูปเกี่ยวกับการเงิน ชื่อเสียงทางสังคม ความเหมาะสมและความพึงพอใจ ซึ่งประโยชน์เชิงเปรียบเทียบของนวัตกรรมเกิดจากความรู้สึกของสมาชิกของระบบสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรมไปใช้ต่อ

2. ความเข้ากันได้ (Compatibility) เป็นความรู้สึกต่อนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมที่มีอยู่ประสพการณ์ในอดีต และความต้องการที่อาจเป็นไปได้ของการนำนวัตกรรมไปใช้ ความคิดที่ไม่สามารถเข้ากันได้กับคุณค่าที่แพร่หลายและบรรทัดฐานของระบบสังคมและไม่สามารถยอมรับเป็นนวัตกรรม ซึ่งการยอมรับของสมาชิกในระบบสังคมเกี่ยวกับความสามารถเข้ากันได้ของนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

3. ความซับซ้อน (Complexity) เป็นความรู้สึกต่อนวัตกรรมเป็นความรู้ที่ยากที่จะเข้าใจและนำไปใช้ นวัตกรรมบางอย่างเข้าใจง่าย ทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ของระบบสังคมยอมรับนวัตกรรมได้เร็ว ส่วนนวัตกรรมบางอย่างอาจมีความซับซ้อนจะยอมรับได้ช้า ซึ่งความซับซ้อนของนวัตกรรมตามความรู้สึกของสมาชิกในระบบสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

4. สามารถทดลองใช้ได้ (Trainability) ความสามารถในการลองใช้นวัตกรรมเป็นระดับซึ่งนวัตกรรมอาจอาจทดลองกับพื้นฐานที่จำกัด ความคิดใหม่ซึ่งสามารถทดลองจะยอมรับเร็วกว่านวัตกรรมซึ่งสามารถทดลองใช้ได้ ซึ่งความสามารถทดลองใช้ได้เป็นความรู้สึกของสมาชิกในระบบสังคมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

5. สามารถสังเกตเห็นได้ (Observability) ความสามารถสังเกตเห็นได้ของนวัตกรรมเป็นระดับซึ่งผลของนวัตกรรมมีความชัดเจน ง่ายสำหรับบุคคลที่เห็นผลของนวัตกรรมจะทำให้เกิดการยอมรับได้ส่วนใหญ่ ซึ่งการสังเกตได้ของนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการยอมรับนวัตกรรม

นวัตกรรมที่ได้รับการยอมรับจะมีประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ สามารถเข้ากันได้ สามารถทดลองใช้ สามารถสังเกตเห็นผลได้ และมีความซับซ้อนน้อยจะยอมรับได้รวดเร็วกว่า นวัตกรรมอื่น ซึ่งการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรมหรือ การรับรู้คุณลักษณะของครูในการสร้างความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการอธิบายเกี่ยวกับการยอมรับและนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของครูในการสร้างความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึงการรับรู้ถึงลักษณะ 5 ด้าน คือ การมองเห็นประโยชน์เชิงเปรียบเทียบของความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ว่ามีประโยชน์ เข้ากันกับค่านิยมและประสพการณ์ในอดีต ตรงกับความต้องการของตนเองและเข้าใจได้ง่าย ไม่มีความซับซ้อนยุ่งยาก สามารถทดลอง ใช้ได้ และสามารถมองเห็นประโยชน์ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนนั้นมีผู้วิจัยดังนี้ คือ อภันตริ รอดสุทธิ (2541:104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานที่ร่วมโครงการจตุสัมพันธ์ ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทาง

ปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .52 ด้านการมีแบบแผนทางความคิดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .37 และในทำนองเดียวกัน เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542:86-88) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการศึกษาแนวคิด และกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์การ การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่ พบว่าปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้กล่าวคือ ความสำเร็จขององค์การนั้นเกิดจากการร่วมมือกันของพนักงานในองค์การและการที่พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีวิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รับรู้ถึงแนวการปฏิบัติ และประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์การค้ำึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

ในขณะที่การวิจัยการรับรู้คุณลักษณะของนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกี่ยวกับประโยชน์เชิงเปรียบเทียบความเข้ากันได้ ความซับซ้อน สามารถทดลองใช้ได้ และสามารถสังเกตได้ โดยผลการวิจัยพบว่าครู-อาจารย์ที่มีการรับรู้คุณลักษณะการประกันคุณภาพการศึกษาสูง จะมีการจูงใจสู่การประกันคุณภาพการศึกษา การยอมรับการประกันคุณภาพการศึกษา และการนำการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้สูงด้วย โดยการรับรู้คุณลักษณะของการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนวัตกรรมทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (ดุขฎี โยเหลาและคณะ.2545: 99) และผลการวิจัยของ วิษณุ โพธิ์ประสาท (2542:139) พบว่า นวัตกรรมมีความเหมาะสมเข้ากันได้กับการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบริการในระบบเครือข่ายโรงเรียน สอดคล้องกับ สุภาพ จันดีะคาด (2535: 112) ที่พบว่าถ้านวัตกรรมนั้นเกิดผลดีต่อการเรียนการสอน ในทำนองเดียวกัน วีรวัฒน์ พึ่งเจริญ (2538: 62-69) พบว่าถ้านวัตกรรมนั้นง่ายต่อการใช้ และคุณค่าของนวัตกรรม ความสะดวกในการใช้นวัตกรรม นวัตกรรมที่มีความกลมกลืนกับสภาพสังคมของครู ประสบการณ์ทางวิชาการของครู ผู้บริหารสนับสนุนการใช้นวัตกรรม ความเป็นนวัตกรรมสำเร็จรูป นโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม ความสนใจศึกษาหาความรู้ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีการศึกษา

การรับรู้คุณลักษณะบางประการของนวัตกรรมมีผลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งในที่นี้้องค์การแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งทางการศึกษาดังนั้นจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน น่าจะทำในครูมีการยอมรับนวัตกรรมเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังกล่าว ดังนั้น การรับรู้

ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จึงน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

พฤติกรรมสื่อสาร

การสื่อสารเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงควบคู่กับพฤติกรรมอื่นๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น การเสาะแสวงหาเครื่องนุ่งห่ม การกินอยู่ แต่บทบาทที่สำคัญของการสื่อสาร คือ การสืบทอดและส่งต่อวัฒนธรรม หากไม่มีการสื่อสารแล้วมนุษย์ในแต่ละยุคแต่ละสมัยย่อมไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ สิ่งที่ควรปฏิบัติ การปรับตนให้เข้ากับธรรมชาติ การรู้จักใช้ทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนมรดกตกทอดอื่นๆ การสื่อสารทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ต่อๆ กันไปได้ในแต่ละชั่วอายุคน การสื่อสารมีความสำคัญในการทำความเข้าใจร่วมกัน ช่วยเสริมให้เป้าหมายของสถาบันหรือองค์กรประสบความสำเร็จได้ การบอกกล่าวให้ความรู้ ให้ข้อมูลข่าวสารทำให้เกิดการเคลื่อนไหวในการทำงานไปในทิศทางที่กำหนด เกิดการรับรู้ในเรื่องเดียวกัน มีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ (แมนมาส ซวลิต และคณะ.2542: 6-7) ดังนั้นพฤติกรรมสื่อสารจึงหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกซึ่งสัญลักษณ์ที่มีลักษณะบ่งบอกถึงการสื่อความหมาย โดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ตลอดจนประสบการณ์ระหว่างกัน และกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักคือ ความเข้าใจร่วมกัน (ขวัญเรือน กิตติวัฒน์.2533: 5-6)

โรเจอร์ (Rogers.1995:17-18,194-197) กล่าวว่า ช่องทางการสื่อสาร เป็นวิธีการที่จะส่งข่าวหรือสารต่างๆ จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างคน 2 คน ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดข้อมูล ข่าวสารการนำนวัตกรรมไปใช้หรือไม่ ตลอดจนการถ่ายทอดข่าวสาร ซึ่งแบ่งช่องทางการสื่อสารในกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมเป็น 2 ช่องทาง คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารมวลชน (Interpersonal or Mass Media) และการสื่อสารภายในชุมชนและภายนอกชุมชน (Locative or cosmopolite)

ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าศึกษาพฤติกรรมสื่อสารเฉพาะการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และการสื่อสารมวลชน (Mass Communication) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หมายถึง การสื่อสารเฉพาะหน้าตัวต่อตัว (Face to Face Communication) หรืออาจไม่เห็นหน้ากัน เช่น การคุยโทรศัพท์ การใช้โทรเลข อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง (Two Way Communication) คือ ผู้สื่อสารทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนแปลงบทบาทกันเป็นผู้ส่งสารและผู้รับสาร เช่น การพูดคุย สนทนา การสัมภาษณ์ การประชุมระดมความคิดเห็น เป็นต้น โดยใช้สื่อบุคคล (Human Media หรือ Personal Media) เป็นสื่อในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ โดยใช้การพูดเป็นหลัก สื่อบุคคลเช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารในโรงเรียน โดยสื่อบุคคลเป็นสื่อที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งกระบวนการกลุ่มสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและ

พฤติกรรมของบุคคลได้ ซึ่งการสื่อสารแบบเห็นหน้านี้ทำให้มีการชักถามข้อสงสัยต่างได้ทันที และมีแนวโน้มที่จะเชื่อบุคคลที่ตนนับถือและยอมรับความคิดเห็นมากกว่าบุคคลที่ไม่รู้จัก (เกตุวิจิตร.2542:107-110) การสื่อสารระหว่างบุคคลจึงเป็นการสื่อสารที่สำคัญและจำเป็น เพราะเป็นการสื่อสารที่ให้ความมั่นใจได้มากกว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนรวดเร็ว และสามารถตรวจสอบได้ ดีกว่าการสื่อสารประเภทอื่นๆ (แมนมาส ชาวลิต และคณะ.2542:8-9)

การสื่อสารมวลชน (Mass Communication) เป็นการสื่อสารไปยังคนหมู่มาก เป็นแลกเปลี่ยนข่าวสารกับคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งยากที่จะแยกแยะออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ได้ ลักษณะของผู้รับสารยากที่จะแยกแยะว่าเป็นใคร มีลักษณะผสมปนเปกันมาก กิจกรรมการสื่อสารมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ (แมนมาส ชาวลิต และคณะ.2542:9) โดยอาศัยสื่อมวลชน (Mass Media)

ดังนั้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อบ่งบอกถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เจตคติ หรือ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคล เช่น เพื่อนครูด้วยกัน หรือระหว่างครูและผู้บริหาร รวมทั้งการสื่อสารผ่านทางสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งใหม่และถือว่าเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งในวงการการศึกษาของไทย สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารนั้นมีผู้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการร่วมมือและเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำให้มีการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กร ซึ่งการสื่อสารในองค์กรนั้นมีทั้งการสื่อสารระหว่างบุคคลคือตัวบุคลากรในหน่วยงานเอง และยังรวมถึงจากสื่อต่างๆ ที่ทางองค์กรเผยแพร่เพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น (เจริญสุขภาวศิริพงษ์.2542:86-88) และนอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545:47,59) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ซึ่ง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูงคือเท่ากับ .691 และยังพบอีกว่า ปัจจัยการพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสารสามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ ร้อยละ 1.60 และยังพบอีกว่า การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจากตัวแปรอิสระอื่น คือ ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ แสตมป์ และ พอลไลน์ หลุยส์ (Stamp & Pauline Louise.1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Journey from concept to practice : One company's experience with the learning organization การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิง

คุณภาพศึกษาแบบย้อนหลัง (retrospective case study) โดยใช้แนวความคิดของ เช็งกี ในเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้เวลาในการศึกษาย้อนหลัง 3 ปี ในองค์การที่มีประสบการณ์และนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ ทั้งด้านกลยุทธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้า และบุคลากรภายในองค์การ การวิจัยพบว่า การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากข้อความต่างๆ จากการสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญ ทำให้เกิดเป็นกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงในการไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ส่วนงานวิจัยทางด้านการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารเป็นปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ครูที่มีพฤติกรรมการสื่อสารสูงจะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสูงด้วย (ดุษฐ์ โยเหลาและคณะ.2545:104) นอกจากนี้ สมชาย เรืองมณีชัชวาล (2539:102-103) พบว่า พฤติกรรมการสื่อสาร มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมไทย ซึ่งสอดคล้อง กับ สารโรจน์ แผงยัง (2536:139-140) ที่พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

จากการประมวลเอกสารข้างต้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ห้องเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ กล่าวคือ ทำให้พนักงานเข้าใจกลยุทธ์ การวางแผนต่างๆ ในหน่วยงาน โดยผ่านทาง การสื่อสารระหว่างบุคคล และสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และยังทำให้บุคลากรเกิดการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมในการทำงานอีกด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการสื่อสารจึงน่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในแง่ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหนึ่งได้ด้วยเช่นกัน

ปัจจัยระดับโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แบส (Bass.1999:11) กล่าวถึงภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) ว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่กิจการแห่งตน (Self-actualization) ความเจริญรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะนำการเปลี่ยนแปลงมี

แนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้แนะหรือเข้าไปเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย ส่วน รัตติกรณ จงวิศาล (2543:27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ในขณะที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 62) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไป จะมีลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนองค์การที่ตนรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ชนักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะใครเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายเพื่อความเป็นผู้นำ และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง 3) เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และ 7) เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio.1994:4) ซึ่งกล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง จะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามได้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจแต่ต้น โดยทำให้ผู้ตามเชื่อ ยอมรับ ศรัทธา ยกย่อง ไว้วางใจและจงรักภักดีต่อผู้นำ และกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงความเป็นปัจเจกบุคคลและองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้นำใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามพยายามประพฤติตนเลียนแบบผู้นำ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอมากกว่าเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต และไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม

สูง และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในทางที่จะกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ตาม ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนำให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการสร้างข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน มีการมองปัญหารูปแบบใหม่ และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา และไม่วิจารณ์ความคิดผู้ตามแม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำมีความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผลและการเติบโตของแต่ละปัจเจกบุคคล โดยผู้นำเป็นโค้ช (Coach) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) ของตามแต่ละคน จะพัฒนาผู้ตามและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้และผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ด้วยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่ใช้กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง โดยมุ่งที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือโรงเรียน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001:33) กล่าวว่า โรงเรียนที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้วย ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกหนึ่งของโรงเรียน สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน นั้นมีผู้วิจัยดังนี้ ไลท์วูด, ลีโอเนาร์ด และชาร์แรท (Leithwood, Leonard & Sharratt, 1998:267) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ซิลลินส์, มัลฟอร์ด และ ชารินส์

(Sillins, Mulford & Zarins. 2002:619-620) ได้ใช้ข้อสรุปประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นตัวทำนายนการเรียนรู้ขององค์กร และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กร สอดคล้องกับ ปอปเปอร์ และ ลิปชิตซ์ (Popper & Lipshitz. 2000:141) ที่กล่าวว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องสร้างเงื่อนไขแห่งการไว้วางใจ (Condition of Trust) ซึ่งจำเป็นต่อองศาภาวะผู้นำและผู้นำที่เป็นแบบที่เหมาะสมที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ เดวิด (David. 1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และยังพบอีกว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความร่วมมือ และนำศักยภาพของกลุ่มมาใช้ และผู้นำยังส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง นอกจากนี้ เซ็ปเปเทลลี (Cepetelli. 1995) ได้ศึกษาในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มพยาบาล Vermont ตามกรอบแนวคิดของ เซ็งเก้ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะ 5 ประการที่นำไปสู่การสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ โพธิ์เต็ง (2546:63) ที่ได้ทำการศึกษาถึงสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านห้วยหล่อตุ๊ก อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนเข้าสู่สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ คือ บทบาทของผู้บริหาร กล่าวคือผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติตามแผนและนโยบายของโรงเรียนร่วมกันกับครู นอกจากนี้ ดวงรัตน์ จินตชาติ (2546:87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรค้าของครุสภา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรค้าของครุสภา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรค้าของครุสภา ภาคการค้า

จากการประมวลเอกสารข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กล่าวคือ พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยใช้วินัยทั้ง 5 ประการของ เซ็งเก้ เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วย ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็น

ปัจจัยระดับโรงเรียนปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน

โอเวน (Owens 1987 : 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ ค่อยเป็นค่อยไป จนในที่สุดกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni.1988:103) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยมและความเชื่อว่าสมาชิกขององค์การจะต้องมีส่วนร่วมด้วย สำหรับ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531:40) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเคยปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควรและได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งครอบคลุมถึงแนวความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่างๆ ในขณะที่ อัจฉรา สุวรรณ (2536:22), รัตนา ศิริชยานันท์ (2542 : 23) และ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547:30) ให้ความหมายที่ใกล้เคียงกันกล่าวคือ วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมา เป็นแนวการดำเนินงาน และเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรหรือครูภายในโรงเรียน

แพทเตอร์สัน เพอร์กี้ และ ปาร์เกอร์(Sergiovanni.1998:195; อ้างใน Patterson, Purkey and Parker. 1986: 50-51) ได้กล่าวถึงส่วนประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน (The factors of School Culture) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ จะเลือกศึกษาเฉพาะ 5 ด้าน ที่มีผู้ทำการวิจัยและพบว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในบริบทของประเทศไทยเท่านั้น ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) ภายในโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน แพทเตอร์สัน เพอร์กี้ และ ปาร์เกอร์ (Sergiovanni.1998:195; อ้างใน Patterson, Purkey and Parker. 1986: 50-51) กล่าวถึงความมุ่งประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนไว้ว่า เป็นการสื่อสารถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีทิศทาง และมีการเตรียมการวางแผนการประเมินการปฏิบัติ โดยผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญในการเข้าใจเป้าหมายและความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ในทำนองเดียวกัน อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543:39) กล่าวว่า การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนนั้น ควรคำนึงถึง

สภาพปัญหาของโรงเรียน และให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์เพื่อจูงใจให้คณะครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนา ศิริชยานันท์ (2542 : 27) และ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547: 36) ที่กล่าวว่า ในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนนั้นควรให้คณะครู อาจารย์ในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมไม่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น และจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบและเข้าใจตรงกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาในปัจจุบัน ความต้องการของโรงเรียนด้วยและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติด้วย

2. การตัดสินใจ (Decision Making) ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุดและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนด้วย แพทเตอร์สัน เพอร์กี้ และ ปาร์เกอร์ (Sergiovanni.1998:195; อ้างใน Patterson, Purkey and Parker. 1986: 50-51) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นควรกระทำโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจ เพื่อพิจารณาสถานการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้มากที่สุด ในทำนองเดียวกัน อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543:48) กล่าวว่า การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ และลดการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการตัดสินใจของผู้บริหารให้น้อยลงโดยให้มีการยอมรับมากขึ้น และ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547:38) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งที่ ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน กำหนดเกี่ยวกับเป้าหมายที่สำคัญ เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหา

3. ความมีคุณภาพ (Quality) เกี่ยวข้องกับคุณค่า และการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อว่าครูคือบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน และเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือกันและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน แพทเตอร์สัน เพอร์กี้ และ ปาร์เกอร์(Sergiovanni.1998:193-194; อ้างใน Patterson, Purkey and Parker. 1986: 50-51) ได้ให้ความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของครูและนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีคุณภาพ โดยครูจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและความรู้สึกแบบครอบครัว และ รัตนา ศิริชยานันท์ (2542:37) กล่าวว่า ความมีคุณภาพเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547:42-43) ที่กล่าวว่า ความมีคุณภาพเกิดจากการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพ เชื่อมั่นว่าครูและ

นักเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นคุณค่าในการร่วมกันสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

4. ความเอื้ออาทร (Caring) โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แพทเตอร์สัน เพอร์กี้ และ ปาร์เกอร์ (Sergiovanni.1998:195; อ้างใน Patterson, Purkey and Parker. 1986: 50-51) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา บุคคลมีความห่วงใย ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าของความดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจ และพัฒนางานในสายอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547:47) กล่าวว่า ความเอื้ออาทรเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันในเรื่องต่างๆภายในโรงเรียน สวัสดิการ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ทำให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียน และยินดีที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

5. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก แพทเตอร์สัน เพอร์กี้ และ ปาร์เกอร์(Sergiovanni.1998:195; อ้างใน Patterson, Purkey and Parker. 1986: 50-51) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่ควรยกย่องชมเชยในความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานของครูและนักเรียน ทั้งในรูปแบบการพูด และการกระทำ ที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543:5) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชย และให้ผลตอบแทนรวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและเห็นคุณค่า ของครูในการปฏิบัติงานนอกจากนี้การปฏิบัติของโรงเรียนต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นคุณธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตน และส่วนรวม เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้โรงเรียนมีความสงบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง เป็นแนวปฏิบัติ ทั้งการดำเนินงาน หรือ การแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน ในการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีดังนี้ จิราภรณ์ โพธิ์เต็ง (2546: 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนเข้าสู่สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่จะทำให้โรงเรียนเข้าสู่สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ คือ บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู งบประมาณ ทรัพยากรที่จำเป็น การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นค่านิยมในการทำงานของครูในโรงเรียนและยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

นอกจากนี้ ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546: 230) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการ เรียนรู้: บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟามา จำกัด พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับ องค์การแห่งการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์ในการคาดคะเนลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 39.5 และ สุรวี ศุภนาลัย (2541) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและกระดาษโดยเป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ โดยศึกษาในลักษณะของวัฒนธรรมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการของ องค์การ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบรรยากาศแห่งการแข่งขัน ส่วน วัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยอุปสรรคได้แก่ การขาดปฏิสัมพันธ์และการติดต่อระหว่างฝ่ายบริหารและ พนักงานโดยตรง เพราะมีการมอบอำนาจให้แก่หัวหน้าฝ่ายในลักษณะของผู้ควบคุม

สำหรับงานวิจัยทางการศึกษานั้น อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543:90) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ แพทเตอร์สัน (Patterson and others) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ และด้านความซื่อสัตย์ ส่วน รัตนา ศิริชานันท์ (2542 : 141-142) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของ แพทเตอร์สัน (Patterson and others) พบความสัมพันธ์ ทางบวกระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนคือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และความเอื้ออาทร

จากการประมวลเอกสารข้างต้นแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การหรือ หน่วยงาน ซึ่งในขณะที่วัฒนธรรมโรงเรียนก็ถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเช่นกัน ซึ่ง วัฒนธรรมของโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนจึง เป็นปัจจัยระดับโรงเรียนปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อวินัยในการสร้าง ความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอีกปัจจัยหนึ่ง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน” มีวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนและครูในโรงเรียน รายละเอียดในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 จำนวน 271 โรงเรียน และครูสายผู้สอนในโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 6,190 คน (ศูนย์บริหารโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน .2547: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เลือกโรงเรียนที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุระดับโดยใช้ข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนและระดับครู ซึ่งควรใช้ขนาดตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์มากกว่า 100 โรงเรียน เพื่อให้มีอำนาจในการอธิบาย (Explanatory Power) และผลการศึกษาอย่างชัดเจน (รสวลีย์ อักษรวงศ์.2545;อ้างใน Naiyapatana.1999; City Goldstein.1991 and Snijders & Bosker.1993) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับหน่วยในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 104 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.05 ของจำนวนประชากรโรงเรียนทั้งหมด จากนั้นเลือกโดยการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratification sampling) ดังนี้ ภาคกลาง 30 โรงเรียน ภาคเหนือ 22 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 30 โรงเรียน และภาคใต้ 22 โรงเรียน

2. เลือกครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายมาโรงเรียนละ 6 คน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 624 คน

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค

	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
ภาคกลาง	30	180
ภาคเหนือ	22	132
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30	180
ภาคใต้	22	132
จำนวนโรงเรียนที่ได้รับข้อมูล	104	โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100
จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนและใช้ได้	580	ฉบับ (คน) คิดเป็นร้อยละ 92.949

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีทั้งหมด 7 ฉบับ แต่ละตอนมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. เพศ
 - χ ชาย
 - χ หญิง
1. อายุ ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - χ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - χ ปริญญาตรี
 - χ ปริญญาโท
 - χ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1. แบบสอบถามวิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

วิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของครู ที่นำไปสู่การทำให้โรงเรียนมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของครู ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาวิสัยที่เป็นวิสัยระดับบุคคล 2 ประการ ดังนี้

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นในการหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของตนที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องผสมผสานกับความมีเหตุผลในการคิดวิเคราะห์ ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานขององค์ความรู้ และฝึกฝนการทำงานของตนจนเกิดทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างจริงจัง

1.2 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานและต่อตนเอง กับภาพรวมทั้งหมดได้รวมทั้งมีความเชื่อที่สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเดิมๆ ที่ล้าสมัย และเป็นผู้ที่คิดใคร่ครวญตั้งคำถาม สมมติฐาน เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ พร้อมทั้งทดลองทำสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

การวัดวิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .913 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลงถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามีวิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามวิสัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การเป็นบุคคลที่รอบรู้

(0) ในขณะที่ทำงานข้าพเจ้าจะเรียนรู้ และพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

----- ----- ----- ----- ----- -----
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

การมีแบบแผนความคิด

(0) ข้าพเจ้าไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้รูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่มีความเหมาะสมกว่า

----- ----- ----- ----- ----- -----
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่ครุมีความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี ตามที่ตนตั้งใจเอาไว้ โดยมีการตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถที่ตนมีอยู่

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัดตามการรับรู้ของคุณ ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ บุณริบ ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .854 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนนตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(0) เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น

----- ----- ----- ----- ----- -----
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ หรือไม่พอใจ รวมถึง การรับรู้ถึงคุณประโยชน์และโทษที่ได้รับในการทำงานในอาชีพครู ตลอดจนความพร้อมในการทำงานในอาชีพครูด้วยความเต็มใจและด้วยความมานะ บากบั่น และซื่อสัตย์

การวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู วัดตามการรับรู้ของคุณ ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานราชการของ บุณริบ ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .892 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

(0) ข้าพเจ้าพอใจในอาชีพในปัจจุบัน

----- ----- ----- ----- ----- -----
 จจริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง การมองเห็นประโยชน์เชิงเปรียบเทียบของลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนว่ามีประโยชน์ เข้ากันกับค่านิยมและประสบการณ์ในอดีต ตรงกับความต้องการของตนเองและเข้าใจได้ง่าย ไม่มีความซับซ้อนยุ่งยาก สามารถทดลองใช้ได้ และสามารถมองเห็นประโยชน์ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

1. ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่ามีประโยชน์ดีกว่าความคิดเดิมที่เคยปฏิบัติมา ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบจะวัดในด้านของการเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับ

2. ความเข้ากันได้ (Compatibility) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่ขัดแย้งกับค่านิยมหรือประสบการณ์ที่มีมาก่อนในอดีต

3. ความซับซ้อน (Complexity) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่ยากที่จะทำความเข้าใจและนำไปใช้ได้

4. สามารถทดลอง (Trainability) เป็นการรับรู้ถึงนวัตกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่นำไปทดลองหรือปฏิบัติได้จริงในสภาพที่เป็นอยู่

5. สามารถสังเกตได้ (Observability) เป็นการรับรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งสามารถสังเกตเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม

การวัดการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดตามการรับรู้ของครู วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .818 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จจริงที่สุด จจริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่ามี การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน

(0) การได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนครูในโรงเรียน เป็น
แนวทางให้ข้าพเจ้าสามารถนำไปทดลองปฏิบัติได้

----- ----- ----- ----- ----- -----
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. แบบวัดพฤติกรรมการสื่อสาร

พฤติกรรมการสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกหรือการมีแนวโน้มจะแสดงออกของ
ครูซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งการแลกเปลี่ยนข่าวสารจะผ่าน
สื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต หรือการสื่อสารระหว่าง
บุคคล เช่น ระหว่างเพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น

การวัดพฤติกรรมการสื่อสาร วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง
ขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .803 ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง
และ ไม่จริงเลย ให้คะแนน จาก 6 คะแนนและลดลง ถึง 1 คะแนน ตามลำดับ ถ้าได้คะแนนมาก
แสดงว่ามี พฤติกรรมการสื่อสาร มาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามพฤติกรรมการสื่อสาร

(0) ข้าพเจ้ามักสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการสอนกับเพื่อนครู

----- ----- ----- ----- ----- -----
 จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง ก่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้
กระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง
โดยมุ่งที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือโรงเรียน ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ

6.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ และ
ต้องการเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และ
พร้อมที่จะประพฤติก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนร่วม

6.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้นจิตใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความกระตือรือร้น โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน และความ ท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นจิตวิญญาณให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความ กระตือรือร้น การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างภาพที่ชัดเจนในอนาคต และทำให้เชื่อ ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

6.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา มีการจูงใจและ สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ

6.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ เป็นพิเศษต่อความต้องการสัมฤทธิ์ผลและการเติบโตของแต่ละปัจเจกบุคคล ให้ความเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และพัฒนาศักยภาพผู้ตาม และผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ

การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัดตามการรับรู้ของครู ซึ่งวัดโดยใช้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ รัตติกกรณ์ จง วิศาล (2543) จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .967 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อย ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานๆ ครั้ง และไม่เคยเลย ถ้าตอบ เป็นประจำ ให้ 6 คะแนน และคะแนนลดลงตามลำดับ ถึง ไม่เคยเลย ได้ 1 คะแนน ถ้าได้ คะแนนมากแสดงว่าโรงเรียนนั้นมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

(0) การตัดสินใจของผู้บริหารของข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและ จริยธรรม

----- ----- ----- ----- ----- -----
 บ่อยมาก บ่อย ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานๆ ครั้ง ไม่เคยเลย

การสร้างแรงบันดาลใจ

(0) ผู้บริหารของข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่ากลุ่มเราจะบรรลุเป้าหมาย

-----	-----	-----	-----	-----	-----
บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย

การกระตุ้นทางปัญญา

(0) ผู้บริหารของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(0) ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

-----	-----	-----	-----	-----	-----
บ่อยมาก	บ่อย	ค่อนข้างบ่อย	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย

7. แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูถึง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

7.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน และจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วย

7.2 การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด และครูในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโรงเรียนด้วย

7.3 ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ปฏิบัติภายในโรงเรียน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

7.4 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนได้รับความดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7.5 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง เป็นการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติ โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

การวัดวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นการวัดตามการรับรู้ของครู วัดโดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและพัฒนาจากแบบวัดวัฒนธรรมโรงเรียนของ แพทเตอร์สัน และคณะ (Jerry Patterson and other. 1986:50-51) จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ คือ เป็นประจำ บ่อย ค่อนข้างบ่อย บางครั้ง นานๆ ครั้ง และ ไม่เคยเลย ถ้าตอบ เป็นประจำ ให้ 6 คะแนน และคะแนนลดลงตามลำดับ ถึง ไม่เคยเลย ได้ 1 คะแนน ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าโรงเรียนนั้นมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี มาก

ตัวอย่าง แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน

ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

(0) ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านการตัดสินใจ

(0) ครูในโรงเรียนของข้าพเจ้ามักได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านความมีคุณภาพ

(0) โรงเรียนของข้าพเจ้าเน้นคุณภาพเป็นหลักในการทำงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านความเอื้ออาทร

(0) ข้าพเจ้ามักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครู เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

(0)ครูในโรงเรียนของข้าพเจ้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์มักได้รับยกย่องจากเพื่อนครู

-----	-----	-----	-----	-----	-----
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

การแปรความหมายของคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามทุกฉบับใช้เกณฑ์เดียวกัน ดังต่อไปนี้

ต่ำกว่า 1.5	หมายถึง	น้อยมาก
1.6-2.5	หมายถึง	น้อย
2.6-3.5	หมายถึง	ค่อนข้างน้อย
3.6-4.5	หมายถึง	ค่อนข้างสูง
4.6-5.5	หมายถึง	สูง
5.6 ขึ้นไป	หมายถึง	สูงมาก

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ
2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับครูที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total correlation) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้เป็นแบบสอบถาม
3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยขอความร่วมมือจากสำนักพัฒนาวัตกรรมทางการศึกษา ที่ดูแลโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้วิจัยมีการติดตามข้อมูลโดยผ่านทาง E-mail ของ Web site ของโรงเรียน และจากโทรศัพท์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน อาทิ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11
2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลต่อความมีคุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ (Multilevel Analysis) โดยใช้โปรแกรม HLM for Window version 6.02

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
χ^2	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบไค-สแควร์
U_0	แทน	ความคลาดเคลื่อนแบบสุ่มระดับโรงเรียนของค่าเฉลี่ย วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
R	แทน	ความแปรปรวนที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน
b_{0j}	แทน	ค่าคงที่ (Intercept) หรือค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้
b_{1j}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
b_{2j}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
b_{3j}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับลักษณะความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้าง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
b_{4j}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
γ_{00}	แทน	ค่าคงที่ (Intercept) ของ b_{0j}
γ_{01}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของวินัยในการสร้างความเป็นวินัย ในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ ส่งผลต่อ b_{0j}

ตัวแปรอิสระระดับครู

ACH	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ATT	แทน	เจตคติต่อวิชาชีวเคมี
INO	แทน	การรับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
COM	แทน	พฤติกรรมการสื่อสาร

ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน

LEA	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
CUL	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียน

ตัวแปรตาม

LO	แทน	วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
----	-----	--

การนำเสนอข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนเบื้องต้น
 - 1.1 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
 - 1.2 การวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลัก
 - 2.1 การวิเคราะห์วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
 - 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
 - 2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนเบื้องต้น

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้เป็นครูสายผู้สอน จำนวน 580 คน จากโรงเรียนที่อยู่ในโครงการ หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ จำนวน 104 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 2 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	139	24
หญิง	430	74
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	12	2.1
25 -35 ปี	121	20.9
36-45 ปี	192	33.1
46-55 ปี	213	36.7
มากกว่า 55 ปี	42	7.2
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	3.4
ปริญญาตรี	464	80.0
สูงกว่าปริญญาตรี	65	11.2

จากตาราง 2 แสดงว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 430 คน คิดเป็นร้อยละ 74 และมีเพศชายจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ครูส่วนใหญ่มีอายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 อายุ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ อายุมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.1 ส่วนระดับการศึกษาของครูพบว่า ส่วนใหญ่ครูจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.2 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.4

1.2 การวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.2.1 การวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของตัวแปรระดับครู

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรระดับครู ในงานวิจัยครั้งนี้ (N=580)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.84	0.48
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.71	0.63
การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.78	0.54
พฤติกรรมการสื่อสาร	4.61	0.59
วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	4.97	0.48

จากตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 4.54 – 4.97 (คะแนนเต็ม 6 เท่ากันทุกตัวแปร) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร กล่าวคือ ตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.97 รองลงมาคือตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีคะแนนเฉลี่ย 4.84 ตัวแปรการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ย 4.78 วัฒนธรรมโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 4.75 ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูมีคะแนนเฉลี่ย 4.71 และตัวแปรพฤติกรรมการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ย 4.61 ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 4.54

1.2.2 การวิเคราะห์ลักษณะพื้นฐานของตัวแปรระดับโรงเรียน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรระดับโรงเรียน ในงานวิจัยครั้งนี้ (N=104)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	4.54	0.69
วัฒนธรรมโรงเรียน	4.75	0.56

จากตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ระหว่าง 4.54 – 4.75 (คะแนนเต็ม 6 เท่ากันทุกตัวแปร) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร กล่าวคือ ตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือวัฒนธรรมโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 4.75 ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 4.54

1.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.3.1 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครูและตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับครูและตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (N = 580)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)				
	แรงจูงใจ	เจตคติ	การรับรู้	การสื่อสาร	วินัย
แรงจูงใจ	1.000	.536**	.627**	.578**	.690**
เจตคติ		1.000	.630**	.372**	.434**
การรับรู้			1.000	.621**	.580**
การสื่อสาร				1.000	.582**
วินัย					1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระระดับครูแต่ละตัวกับตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่าตัวแปรอิสระระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .690 รองลงมาคือ พฤติกรรมการสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .582 และการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .580 ส่วน เจตคติต่อวิชาชีพครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือมีค่าเท่ากับ .434

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรระดับครู พบว่าตัวแปรอิสระระดับครูทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .372-.627 โดยที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .627 ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสื่อสาร น้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .372

1.3.2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียนและตัวแปรวินัย ในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียน และวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (N = 104)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	ภาวะผู้นำ	วัฒนธรรมโรงเรียน	วินัย
ภาวะผู้นำ	1.000	.906**	.319**
วัฒนธรรมโรงเรียน		1.000	.400**
วินัย			1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนแต่ละตัวกับค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรายโรงเรียน พบว่าตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยที่วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .400 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .319

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .906

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลัก

เนื่องจากตัวแปรอิสระในงานวิจัยนี้มีทั้งตัวแปรระดับครู และตัวแปรระดับโรงเรียน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จึงใช้การวิเคราะห์พหุระดับ (Hierarchical linear model) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย การนำเสนอผลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model)

การวิเคราะห์โมเดลว่างนี้เป็นการวิเคราะห์อันดับแรกเพื่อพัฒนาไปสู่การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับเต็มรูปแบบ เป็นการแสดงความแปรปรวนของตัวแปรตามภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) กับโมเดลอิทธิพลสุ่ม (random effect model) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าเมื่อนำตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการแล้วสามารถอธิบายความ

แปรปรวนของตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะไม่มีตัวแปรในระดับที่ 1 (ระดับครู) และระดับที่ 2 (ระดับโรงเรียน) นำมาเข้าวิเคราะห์ ซึ่งมีสมการ ดังนี้

สมการระดับครู

$$Y_{ij} = b_{0j} + r_{ij}$$

สมการระดับโรงเรียน

$$b_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}$$

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลว่างนี้เป็นการตรวจสอบว่า วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความแปรปรวนระหว่างบุคคลและระหว่างโรงเรียนเพียงพอที่จะวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามในขั้นตอนการวิเคราะห์ต่อไปหรือไม่ ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงอิทธิพลคงที่ (Fixed effects) และอิทธิพลสุ่ม (Random effects) ของตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model)

อิทธิพลคงที่		coefficient	SE	t-ratio	p-value
ค่าเฉลี่ยวินัยฯ โดยรวม γ_{00}		4.975	.026	193.265	.000
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
Intercept-2: U_0	.182	.033	103	199.972	.000
Intercept-1: R	.444	.197			

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effects) พบว่า ค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนทั้งหมดโดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.975 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันและอยู่คนละโรงเรียนมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยรวมที่แท้จริงของคะแนนเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ระดับช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อยู่ระหว่าง 4.465 ถึง 5.467

และเมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random effects) ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียน มีค่า .033 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมาจากความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีค่า .197 แสดงว่าความ

แปรปรวนที่เกิดขึ้นในคะแนนวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนประมาณร้อยละ 85.652 และอีกประมาณร้อยละ 14.348 เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงว่ามีปัจจัยที่ส่งผลให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

เมื่อนำเอาความแปรปรวนมาคำนวณค่าสหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intraclass correlation) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\rho = \sigma_{00} / (\sigma_{00} + \sigma^2)$$

โดยที่

σ_{00} คือ ความแปรปรวนในระดับโรงเรียน

σ^2 คือ ความแปรปรวนในระดับครู

พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.143 แสดงว่ามีอิทธิพลของกลุ่มที่ส่งผลทำให้คะแนนวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไม่เป็นอิสระต่อกันอยู่ประมาณร้อยละ 14.3 อธิบายได้ว่ามีอิทธิพลของกลุ่มที่ทำให้เกิดความแปรปรวนในคะแนนวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนั้นจึงมีเหตุผลสมควรที่จะทำการวิเคราะห์พหุระดับต่อไป

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าตัวแปรระดับครูส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือไม่อย่างไร ซึ่งวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACH) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (INO) และ พฤติกรรมการสื่อสาร (COM) เข้ามาวิเคราะห์ร่วมกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม สมการพหุระดับของการทดสอบสมมติฐานนี้ จึงเป็น

สมการระดับครู

$$Y_{0j} = b_{0j} + b_{1j} (ACH) + b_{2j} (ATT) + b_{3j} (INO) + b_{4j} (COM) + r_{ij}$$

สมการระดับโรงเรียน

$$b_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}$$

$$b_{qj} = \gamma_{q0} \quad \text{เมื่อ } q = 1, 2, 3, 4$$

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้าง
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

อิทธิพลคงที่	coefficient	SE	t-ratio	p-value
ค่าเฉลี่ยวินัยฯ โดยรวม	4.974	.015	335.615	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.490	.039	12.651	.000
เจตคติต่อวิชาชีพ	-.005	.028	-.159	.874
การรับรู้ลักษณะความเป็น องค์กรฯ	.151	.039	3.881	.000
พฤติกรรมสื่อสาร	.157	.030	5.185	.000

อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
Intercept-2: U_0	.078	.006	103	1139.193	.000
Intercept-1: R	.305	.093			

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effects) พบว่า ค่าเฉลี่ยของวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (b_0) มีค่าเท่ากับ 4.974 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (b_{1j}) มีค่า .490 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (b_{3j}) มีค่า .151 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพฤติกรรมสื่อสาร (b_{4j}) มีค่า .157 ซึ่งส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b_{2j}) มีค่า -.005 ซึ่งไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จากผลการวิเคราะห์นี้พบว่า ครูแต่ละคนมีวินัยการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกันเนื่องมาจากตัวแปรอิสระทั้งสามตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมสื่อสาร

เมื่อพิจารณาผลอิทธิพลสุ่ม(Random effects) พบว่า เมื่อนำตัวแปรระดับครูมาอธิบายวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแล้วแต่ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนก็ยังคงมีอยู่อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่าแม้จะปรับความแตกต่างอันเนื่องมาจากปัจจัยระดับบุคคลของครูแล้ว ก็ยังมีค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกันไปตามระหว่างโรงเรียน และเมื่อนำปัจจัยระดับครูมาอธิบายความแปรปรวนในคะแนนวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยคำนวณจากสูตร

$$\text{ความแปรปรวนของวินัย} = \frac{\sigma_{00} (\text{Null model}) - \sigma_{00} (\text{Current model})}{\sigma_{00} (\text{Null model})}$$

พบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 81.818 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 52.792 จากผลทั้งหมดข้างต้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บางส่วน คือ ปัจจัยระดับครูส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการสื่อสารที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่ส่งผลวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียนส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์นี้เป็นนำตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน มาเป็นตัวแปรตัวแปรอิสระ ในสมการ สมการพหุระดับจึงมีลักษณะดังนี้

สมการระดับครู

$$Y_{ijj} = b_{0j} + r_{ij}$$

สมการระดับโรงเรียน

$$b_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{1j} Z_{1j} + \gamma_{2j} Z_{2j} + U_{0j}$$

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีต่อวินัยในการสร้าง
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

อิทธิพลคงที่	coefficient	SE	t-ratio	p-value
ค่าเฉลี่ยวินัยฯ โดยรวม	4.974	.023	211.734	.000
ปัจจัยระดับโรงเรียน				
ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	-.098	.081	-1.210	.229
วัฒนธรรมโรงเรียน	.302	.101	2.993	.004

อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
Intercept-2: U_0	.148	.022	101	163.901	.000
Intercept-1: R	.445	.198			

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effects) พบว่า ค่าเฉลี่ยของวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (b_{0j}) มีค่าเท่ากับ 4.974 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน (b_{1j}) มีค่า .302 ซึ่งส่งผลต่อค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ -.098 ซึ่งไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่มพบว่า ความแปรปรวนในคะแนนเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนของครูภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรระดับโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .198 และ .022 ตามลำดับ และร้อยละความแปรปรวนของวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปัจจัยระดับโรงเรียนสามารถอธิบายได้ คือ ร้อยละ 33.333 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน คือ ปัจจัยระดับโรงเรียนส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยปัจจัยระดับโรงเรียน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับครูที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าตัวแปรระดับโรงเรียนมีผลปฏิสัมพันธ์ต่ออิทธิพลของตัวแปรระดับครูที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็น

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือไม่ ซึ่งก่อนที่จะทดสอบสมมติฐานนี้ได้ จำเป็นต้องสร้างสมการพหุระดับเพื่อตรวจสอบก่อนว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับครูตัวแปรใดบ้างที่มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียน เนื่องจากการทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรระดับที่สูงกว่าที่ส่งผลมายังอิทธิพลของตัวแปรระดับที่ต่ำกว่า เป็นการทดสอบเพื่อหาคำตอบว่าทำไมอิทธิพลของตัวแปรระดับที่ต่ำกว่านั้นจึงมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียน (Raudenbush;&bryk.2002 : 80) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องทำการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่แตกต่างกันไปตามระหว่างโรงเรียน ซึ่งสมการมีดังนี้

สมการระดับครู

$$Y_{0j} = b_{0j} + b_{1j} (ACH) + b_{2j} (ATT) + b_{3j} (INO) + b_{4j} (COM) + r_{ij}$$

สมการระดับโรงเรียน

$$b_{0j} = \gamma_{00} + U_{0j}$$

$$b_{qj} = \gamma_{q0} + U_{qj} \quad \text{เมื่อ } q = 1,2,3,4$$

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแปรปรวนสัมประสิทธิ์อิทธิพลปัจจัยระดับครูที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

อิทธิพลคงที่	coefficient	SE	t-ratio	p-value	
ค่าเฉลี่ยวินัยฯ โดยรวม	4.970	.014	343.393	.000	
ปัจจัยระดับครู					
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.501	.042	11.812	.000	
เจตคติต่อวิชาชีพ	.004	.033	.108	.915	
การรับรู้ลักษณะความเป็นองค์การฯ	.138	.039	3.550	.001	
พฤติกรรมกรรมการสื่อสาร	.146	.033	4.432	.000	
อิทธิพลสุ่ม	SD	Variance	df	χ^2	p-value
ระดับโรงเรียน					
ค่าเฉลี่ยวินัยฯ	.061	.004	95	105.209	.222
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.177	.031	95	115.896	.071
เจตคติต่อวิชาชีพ	.177	.031	95	111.905	.114
การรับรู้วินัยฯ	.065	.004	95	96.735	.431
พฤติกรรมกรรมการสื่อสาร	.125	.016	95	109.015	.154
ระดับครู	.283	.078			

จากตาราง 10 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลร่วม พบว่าผลของการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับครูที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของค่าเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สัมประสิทธิ์อิทธิพลของ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครู ตัวแปรการรับรู้วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และตัวแปรพฤติกรรมการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ .004, .031, .031, .004 และ .016 ตามลำดับ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับครูตัวแปรใดที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอธิบายได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระระดับครูไม่มีความแปรปรวนหรือไม่มีความแตกต่างกันไปตามระหว่างโรงเรียน จึงไม่ทำการทดสอบปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross – level interaction effects)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู และการรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และพฤติกรรมสื่อสาร ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ส่งผลต่อ วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
3. ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน และ ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และพฤติกรรมสื่อสาร ร่วมกันส่งผลต่อ วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

วิธีการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2548 จำนวน 271 โรงเรียน และครูสายผู้สอนในโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 6,190 คน (ศูนย์บริหารโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน .2547: ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เลือกโรงเรียนที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบพหุระดับโดยใช้ข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนและระดับครู ซึ่งควรใช้ขนาด

ตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์มากกว่า 100 โรงเรียน เพื่อให้มีอำนาจในการอธิบาย (Explanatory Power) และผลการศึกษาย่างชัดเจน (รสวลีย์ อักษรวงศ์.2545;อ้างอิงใน Naiyapatana.1999; City Goldstein.1991 and Snijders & Bosker.1993) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับหน่วยในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 104 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 38.376 ของจำนวนประชากรโรงเรียนทั้งหมด จากนั้นเลือกโดยการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratification sampling) ดังนี้ ภาคกลาง 30 โรงเรียน ภาคเหนือ 22 โรงเรียน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 30 โรงเรียน และภาคใต้ 22 โรงเรียน

2. เลือกครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายมาโรงเรียนละ 6 คน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 624 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ตัวแปรระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และพฤติกรรมการสื่อสาร

ระดับที่ 2 ตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีทั้งหมด 7 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถามการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามพฤติกรรมการสื่อสาร แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และได้นำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเครื่องมือในการวิจัยไปทดลองใช้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) แบบสอบถามวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .913 (2) แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .854 (3) แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .892 (4) แบบสอบถามการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .818 (5) แบบสอบถามพฤติกรรมการสื่อสาร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .803 (6) แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .967 และ(7) แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .977

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 – 30 มีนาคม 2549

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows Version 11 ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์พหุระดับแบบ 2 ระดับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป HLM for windows Version 6.02

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ภายใต้วัตถุประสงค์การวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model) เพื่ออธิบายความแปรปรวนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนของตัวแปรวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 4.975 (คะแนนเต็ม 6) ซึ่งมีความแตกต่างในระดับครู และระดับโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความแปรปรวนที่เกิดขึ้นในคะแนนวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 85.652 เกิดขึ้นในโรงเรียนและอีกประมาณร้อยละ 14.348 เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียน ค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนนี้เมื่อทดสอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square test) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงว่า มีความผันแปรในคะแนนเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเกิดขึ้นระหว่างโรงเรียน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.1 ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการสื่อสาร และการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เมื่อนำปัจจัยระดับครูมาอธิบายความแปรปรวนในคะแนนวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนได้ร้อยละ 81.818 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ร้อยละ 52.792

2.2 ปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ วัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลทางบวกต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เมื่อพิจารณาร้อยละความแปรปรวนของวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปัจจัยระดับโรงเรียนสามารถอธิบายได้ คือสามารถอธิบายได้ร้อยละ 33.333

3. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ผลของการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับครูที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าไม่มีตัวแปรระดับครูตัวแปรใดที่มีความแปรปรวนระหว่างโรงเรียน จึงไม่ทำการทดสอบปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross – level interaction effects)

การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผลของการศึกษาพบว่าปัจจัยระดับครูส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นวินัยในการเรียนรู้ของโรงเรียนมากกว่าปัจจัยระดับโรงเรียนรายละเอียดของอิทธิพลของตัวแปรในแต่ละระดับมีดังนี้

1. วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าทั้งปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียนต่างส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

จากผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียนสูงถึง 4.975 (จากคะแนนเต็ม 6) ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากครูในโรงเรียนดังกล่าวเป็นครูที่ต้องถูกคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนต้นแบบและมีการพัฒนาครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวคือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัดให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ

จากผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง พบว่า วินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความแตกต่างกันในระดับโรงเรียน หรือกล่าวได้ว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใกล้เคียงกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน และในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากครูทั่วประเทศจำนวน 104 โรงเรียนซึ่งกระจายอยู่ทุกภาคของประเทศ จึงอาจทำให้ครูมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแตกต่างกันในระดับโรงเรียน

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองระดับที่นำมาศึกษา คือ ปัจจัยระดับครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมากกว่าปัจจัยระดับโรงเรียน ซึ่งปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมากที่สุดคือ ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และตัวแปรพฤติกรรมการสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีเพียงตัวแปรเดียวคือตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยจึงขออภิปรายเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดังนี้

2. ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งส่งผลดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กล่าวคือ ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของ กัลยาณี คำแดง(2542: 108,116) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ กับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใฝ่ใจพัฒนา (Personal Mastery) และการมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental model) นอกจากนี้ ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536:75) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถม ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของครูนั้น ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536:11-12) ได้ให้นิยามว่า จะต้องมี

ความรู้ดี มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความประพฤติดีมีคุณธรรม รักษาระเบียบวินัยและปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างครบถ้วนซึ่ง นิยามดังกล่าวมีความหมายเช่นเดียวกับการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) และ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกว่าตัวแปรอื่นๆและมีความสัมพันธ์บวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู สอดคล้องกับ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532:119) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของ ข้าราชการพบว่า กลุ่มที่ได้รับการฝึก จิตลักษณะด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนาย พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อทำงานในอนาคตได้ ซึ่งพฤติกรรมการเตรียมความพร้อมในการ ทำงานนั้น บุญรับ ศักดิ์มณี (2532:50) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่ จำเป็นกับการทำงาน เช่น การติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและ บันทึกสิ่งที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์กับการทำงาน จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เป็น ผู้ที่พร้อมที่จะพัฒนาทักษะด้านการทำงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกปัจจุบันโดยไม่ยึดติดกับความคิดเก่าๆ คือพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่หรือรูปแบบ การทำงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าสิ่งเก่าที่เคยปฏิบัติมา จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ย่อมจะเป็นผู้ที่พยายามพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง กับงานที่ตนรับผิดชอบ โดยพยายามปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ โลกปัจจุบันและไม่ยึดติดกับความคิดเก่าที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงด้วย

2.2 เจตคติต่อวิชาชีพครู

การศึกษาครั้งนี้พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าวินัยในการสร้างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เกิดจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ลักษณะความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมการสื่อสาร และ วัฒนธรรมโรงเรียน โดยเจตคติต่อวิชาชีพครู ไม่มีความสัมพันธ์กับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี คำแดง (2542: 81) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย จิตลักษณะ กับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณี: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยลักษณะทางจิตด้านทัศนคติต่องาน/องค์การ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านทักษะ หรือวินัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการที่ตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่อธิบายวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียน เมื่อมีตัวแปรอื่นที่ดีกว่าในสมการ อาจเป็นเพราะตัวแปรเจตคติต่อ วิชาชีพครูทำหน้าที่เป็นตัวแปรกระตุ้น (Moderator variable) แต่ไม่ใช่สาเหตุที่แท้จริงของตัว แปร

2.3 การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การศึกษาครั้งนี้พบว่าการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กล่าวคือ ครูที่มีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงจะมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงด้วย ซึ่งนวัตกรรมเป็นความคิด เป็นวิธีการปฏิบัติหรือสิ่งซึ่งรู้ว่าเป็นของใหม่ของบุคคลโดยบุคคลหรือผู้อยอมรับ ไม่คิดว่าความคิดนั้นจะเป็นของใหม่หรือไม่ ตามความเห็นของบุคคลถ้าบุคคลนั้นเห็นว่าสิ่งใหม่สิ่งนั้นก็ป็นนวัตกรรม (Rogers.1983:11) จากคำกล่าวนี้ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจึงนับว่าเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่ง เนื่องจากการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อนำโรงเรียนไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยโรเจอร์ (Rogers.1983:14-16,210-240) กล่าวว่าคุณลักษณะของนวัตกรรมมี 5 ประการคือ ประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) ความเข้ากันได้ (Compatibility) ความซับซ้อน (Complexity) สามารถทดลองใช้ได้ (Trainability) และ สามารถสังเกตได้ (Observability) การรับรู้คุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญในการอธิบายเกี่ยวกับการยอมรับและนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของครูในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยครูที่มีความรู้สึกว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีประโยชน์มากกว่าแนวปฏิบัติเดิม เป็นแนวทางที่สามารถทดลองปฏิบัติได้ ผลของการปฏิบัติงานชัดเจนง่ายที่จะเห็นผลทำให้เกิดการยอมรับ ทำให้ครูสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและส่งผลต่อผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสอดคล้องกับ อภันตริ รอดสุทธิ (2541:104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่ร่วมโครงการจัดสัมพันธ์ ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก และในทำนองเดียวกัน เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542:86-88) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาแนวคิดและกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อมเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์การ การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่ พบว่าปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้กล่าวคือ ความสำเร็จของ้องค์การนั้นเกิดจากการร่วมมือกันของพนักงานใน้องค์การและการที่พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถึงแนวการปฏิบัติ และประโยชน์ที่จะเกิดกับ้องค์การค้ำึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

2.4 พฤติกรรมการสื่อสาร

การศึกษาค้นคว้าพบว่าพฤติกรรมการสื่อสารของครูส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กล่าวคือ ครูที่มีพฤติกรรมการสื่อสารสูงจะมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงด้วย ทั้งนี้ พฤติกรรมการสื่อสารเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อปกป้องบอกถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เจตคติ หรือ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคล เช่น เพื่อนครูด้วยกัน หรือระหว่างครูและผู้บริหาร รวมทั้งการสื่อสารผ่านทางสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และ อินเทอร์เน็ต โดยครูที่มีการสื่อสารสูงระหว่างบุคคลหรือสื่อมวลชนสูง เช่น ดูข่าว หรือ อ่านหนังสือวารสารทางการศึกษาต่างๆ มาก สนทนาแลกเปลี่ยนกับครูผู้อื่นมาก ทำให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรอบรู้ในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติคือการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่มีความคิดที่ไม่ยึดติดกับความรูปแบบการทำงานแบบเดิม ๆ หรือความเชื่อเก่าๆ ที่ไม่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารนี้มีผู้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ที่ทำให้เกิดการร่วมมือและเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำให้มีการพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในองค์กร ซึ่งการสื่อสารในองค์กรนั้นมีทั้งการสื่อสารระหว่างบุคคลคือตัวบุคคลภายในหน่วยงานเอง และยังรวมถึงจากสื่อต่างๆ ที่ทางองค์กรเผยแพร่เพื่อให้ความรู้แก่พนักงาน เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์.2542:86-88) และนอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545:47,59) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ซึ่ง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในทางบวก และพฤติกรรมการสื่อสารเป็นตัวแปรหนึ่งเช่นกันที่สามารถอธิบายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ พอไลน์ หลุยส์ (Stamp & Pauline Louise.1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Journey from concept to practice : One company's experience with the learning organization การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาแบบย้อนหลัง (retrospective case study) โดยใช้แนวความคิดของ เช็งกี ในเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้เวลาในการศึกษาย้อนหลัง 3 ปี การวิจัยพบว่า การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากข้อความต่างๆ จากการสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญ ทำให้เกิดเป็นกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงในการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งส่งผลดังนี้

2.5 วัฒนธรรมโรงเรียน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยระดับโรงเรียน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีสูงจะทำให้ครูในโรงเรียนนั้นมีวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสูงตามไปด้วย ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นแนวปฏิบัติ ทั้งการดำเนินงาน หรือการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เป็นความเชื่อ และบรรทัดฐาน ในการทำงานของครู และบุคลากรภายในโรงเรียน ทำให้ครูที่อยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เน้นการทำงานที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับความสามารถที่ซื่อสัตย์ยุติธรรม และมีความเอื้ออาทรกันในองค์กร ครูนั้น ย่อมมุ่งที่จะพัฒนาตนเองและโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพเพราะได้รับการสนับสนุนที่ดีจากสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ โพธิ์เต็ง (2546: 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะทำให้โรงเรียนเข้าสู่ภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การที่จะให้โรงเรียนเข้าสู่ภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ นั้นนอกจากบทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู งบประมาณ ทรัพยากรที่จำเป็น การทำงานเป็นทีม วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงเรียนแล้ว วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งเป็นค่านิยมในการทำงานของครูในโรงเรียนและยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนเข้าสู่ภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ชนกพรณ ดิลกโกมล (2546: 230) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟามา จำกัด พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์ในการคาดคะเนลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ และ สุรวี ศุนาลัย (2541) ได้ทำการศึกษาวรรณกรรมองค์กรแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและกระดาษโดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาในลักษณะของวัฒนธรรมที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบรรยากาศแห่งการแข่งขัน ส่วนวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยอุปสรรคได้แก่ การขาดปฏิสัมพันธ์และการติดต่อระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานโดยตรง เพราะมีการมอบอำนาจให้แก่หัวหน้าฝ่ายในลักษณะของผู้ควบคุม สำหรับงานวิจัยทางการศึกษานั้น อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543:90) ได้ศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ แพทเตอร์สัน (Patterson and others) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ และด้านความซื่อสัตย์ ส่วน รัตนา ศิริชานันท์ (2542 :

141-142) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน โดยศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของ แพทเตอร์สัน (Patterson and others) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนคือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และความเอื้ออาทร

2.6 ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สาเหตุอาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาได้เน้นการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของครูมากขึ้น ในทุกด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านการวางแผน การพัฒนาสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา และการติดตามประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ.2542:1-13) รวมทั้งแนวคิดใหม่ในการบริหารจัดการศึกษา คือการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School base management, SBM) ทำให้ผู้บริหารมีบทบาทน้อยลง หรือ สาเหตุที่ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่สามารถอธิบายวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้น (Moderator variable) แต่มีใช้ตัวแปรที่แท้จริงในสมการ ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2545:63, 68) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารปัจจัยอื่นๆ ตามมาถึง 12 เส้นทาง ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการพัฒนาความเป็นองค์การวิชาชีพ และปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดย

3. ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

การศึกษาเมื่อพิจารณาผลปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross – level interaction effects) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับโรงเรียนและปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาในระดับครูพบว่า ตัวแปรระดับครูไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรอิสระตัวแปรใดที่มีต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีความแปรปรวนหรือแตกต่างกันไปตามระหว่างโรงเรียน จึงไม่ทำการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Cross-level interaction) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนในฝัน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ถูกลักษณะตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ครูจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการสนับสนุนในเรื่องต่างเพื่อการพัฒนาผู้เรียนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อเป็นโรงเรียนต้นแบบต่อไป (สำนักพัฒนาวัตกรรมการศึกษา.2547:1,28)จึงทำให้ครูแต่ละโรงเรียนได้รับการพัฒนาที่

ไม่แตกต่างกัน และครูมีลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกันระหว่างโรงเรียน หรืออาจเนื่องมาจาก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ ซึ่งจากการศึกษาของ บาสสิริ (Bassiri) ได้กำหนดขนาดของกลุ่มที่จะพบปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับว่าควรจะมีอย่างน้อย 30 กลุ่ม และถ้าหากมีจำนวนกลุ่มมากๆ ในแต่ละกลุ่มอาจจะมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 5 คนก็ได้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในจากโรงเรียนจำนวน 104 โรงเรียน ละ 6 คน แต่ด้วยข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลหรือความจำเป็นบางอย่างทำให้บางโรงเรียนได้ข้อมูลกลับมาและสามารถใช้ได้ เพียง 5 คน เท่านั้น จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. online.www.watpon.com)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยระดับโรงเรียน ปัจจัยเดียวที่พบว่าส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญหรือคำนึงถึงรูปแบบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานภายในโรงเรียนของครู กล่าวคือ เป็นวัฒนธรรมที่มีการให้ความสำคัญกับเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีความเอื้ออาทร ยึดมั่นคุณภาพในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์มีคุณธรรมของครู และ เห็นความสำคัญของการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองของครู และนำไปสู่พัฒนาโรงเรียนต่อไป

สำหรับครู

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาครูในด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูเพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาให้ด้านอื่นๆ ตามมา
2. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารเป็นปัจจัยระดับครูอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้แก่ ครู – อาจารย์ ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ได้แก่ วารสารทางการศึกษา อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งการจัดประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาต่างๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการสื่อสารทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการสื่อสารให้มากขึ้น
3. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความมีวินัยในการสร้างเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ดังนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์ หรือให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะการทำงาน และประโยชน์ต่างๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ครูตระหนักถึงข้อดีที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนี้ และเพื่อการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระระดับครูเพิ่มมากขึ้น เพราะจากผลการศึกษาพบว่ายังมีความแปรปรวนในตัวแปรตามเหลืออยู่มากพอที่จะศึกษาตัวแปรอิสระอื่นเพื่อนำมาอธิบายเพิ่มเติมได้
2. ควรศึกษาตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการค้นหาตัวแปรระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับครูต่อไป
3. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรตามคือ วินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมให้เป็นองค์ประกอบเดียวจากสององค์ประกอบ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาแยกตามองค์ประกอบย่อยของวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เช็งเก้
4. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาวินัยในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ เช็งเก้ เพียง 2 องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคล จากองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2545). การดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กัลยาณี คำแดง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. (2542). การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. นครปฐม: สถาบันราชภัฏ นครปฐม.
- ขวัญเรือน กิตติวัฒน์. (2533). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการสื่อสาร.หน่วยที่ 1-8, 1-42. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จันทรา พักต์เพียงจันทร์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียง วยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์การเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: คู่แข่ง.
- จิราภรณ์ โปธิเต็ง. (2545). สภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนห้วยหล่อดุก อำเภอมวก้อย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2540). การพัฒนาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนกพรรณ ดิลกโกมล. (2546). วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัทเบ็ดเตอรัฟม่า จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวิน ธัมมพันธ์กุล. (2540). Learning Organization สำหรับบุคลากรคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2542,ตุลาคม-พฤศจิกายน). “ความจำเป็นการมอบอำนาจ” ในวารสารเพิ่มผลผลิต. 39(1) : 65-76.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2529). ชุดอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.).

- _____. (2540). *ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาของคนไทย: การปลุกฝังอบรมและคุณภาพชีวิต*. รายงานการวิจัย คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุขฎฐิ โยเหลา และคณะ. (2545). *ปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์. (2544). *The Fifth Discipline* วินัยสำหรับองค์กรเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ซีร็องวรรณกรรม.
- ดวงรัตน์ จินตชาติ. (2546). *ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรค้าของครูสภา ศึกษาเฉพาะภาคการค้า*. ปรินญานินพนธ์ บช.ม.(วิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองนวล ภูประเสริจ. (2538). *การศึกษาเจตคติของบุคลากรทางการประถมศึกษาที่มีต่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และต้องการเรีกร้อง*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทพร โชตินุชิต. (2540). *การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตศึกษาการพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. ปรินญานินพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยแลพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญศิริ อนันตเศรษฐ. (2541). “เราจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร ” ในวารสารภาษาปริทัศน์. 17(2541) : 33-38.
- ประเวศ วะสี. (2543). *ปฏิรูปการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปรินญานินพนธ์ วนันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย*. ปรินญานินพนธ์ วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เปรงศรี อิงคนันท์. (2526). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- แมนมาส ชวลิต. คุณหญิง และคณะ. (2542). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการสื่อสาร.หน่วยที่ 1-8*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รสวลีย์ อักษรวงศ์. (2545). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา*. ปรินญานินพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินูญานินพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ศิริชยานันท์. (2542). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม.(หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). การวิเคราะห์พัหุระดับ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2528). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542,กันยายน-ธันวาคม). “องค์กรเรียนรู” ในวารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ 1(1) :ง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- _____. (2546). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- วิศิษฐ์ ชูวงษ์. (2540). แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้. สู่บ้านใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วิษณุ โพธิ์ประสาท. (2542). การยอมรับการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายโรงเรียนของครูโรงเรียนและนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต (การหนังสือพิมพ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวัฒน์ พึ่งเจริญ. (2538). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันกับการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยี การศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธีระป้อมวรรณกรรม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535, มิถุนายน-กรกฎาคม). “การวิเคราะห์พัหุระดับสำหรับการวิจัยการศึกษา” ในวารสารวิจัยการศึกษา. 15(5) : 3-14
- สมชาย เรืองมณีชัชวาล.ว่าที่ ร.ต. (2539). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมไทย. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สังวร รัตกระโทก. (2545,มกราคม-เมษายน). “หลักการวิเคราะห์หรือทริพลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบแบบพหุระดับ และการวิเคราะห์โมเดลโค้งพัฒนาการแบบพหุระดับ วิธีการของ Muther”ในวารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 15(1): 86-103.
- สาโรจน์ แพ่งยัง. (2536). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษานักฝึกอบรมในประเทศไทย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)*. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การประชุมทางวิชาการ การวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูป การเรียนรู้*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ และทำปกเจริญผล.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. (2547). *โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายโครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2548). *โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน*. สืบค้นเมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2548, จาก <http://www.LABSCHOOLS.net.htm>.
- สำราญ มีแจ้ง. (2542). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2540). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ แกรมมี.
- สุภาพ จันดีคาด. (2535). *การศึกษาความต้องการและปัญหาในการนำนวัตกรรมทางหลักสูตร และการสอนไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(หลักสูตร และการสอน). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุรวี ศุนาลัย. (2541). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรการ: กรณีศึกษาองค์กรการในอุตสาหกรรมเยื่อ กระดาษและกระดาษ*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2531,ตุลาคม). “วัฒนธรรมประจำโรงเรียน” ในวารสารสารพัฒนาหลักสูตร. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภันตรี รอดสุทธิ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในการ ปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจุดสัมพันธ์ธนาคารไทย*

- พาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (โครงการบัณฑิตศึกษากิจการพัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ กศ.ม.(หลักสูตรและการนิเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุวรรณ. (2536). *วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.(หลักสูตรและการนิเทศ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Brief, Arthur P. (1998). *Attitude in and Around Organizations*. California : Sage Publications, Inc.
- Butch, G...et al. (2001). *The school as Learning Organization*. (online) : Available : http://www:netsquirrel.com/pepperdine/edc634/km/school_as_lo.html.
- Ceppetelli. (1995, October). "E.B. Building a Learning Organization beyond the wall" *Journal of Nursing Administration*: 56-60.
- David, B. (1997). *Transformational Leadership and Organization Learning : Leader actions that stimulate individual and group Learning*. Dissertation. Abstracts International.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration Theory Research Practice*. 6th ed. New York : McGraw Hill.
- Kendler, Howard H. (1974). *Basic Psychology*. California : W.A. Benjamin.
- Kerka, D.P. (1995). *The Learning Organization*. (online). Available: <http://www.ericave.org/docs/mr00004.html>.
- Leithwood, K., Leonard L. & Sharrath. L (1998). Conditions Fostering Organizational Learning in Schools. *Educational Administration Quarterly*. 34(2), 243-276.
- McClelland and et.al. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appletton-Century, Inc.
- Osborne, Doreen R. (1998). *The Learning Organization and Leadership for the College System*. (Online). Available: <http://www.lip.umi.com/disserrtations/fullcit/MQ25874> Memorial University of Newfoundland. Mai36/04
- Owens, Robert G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. 4th. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-hall.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1991). *The Learning Company*. New York : McGraw-Hill.

- Perskins, D. (2000). *The Smart School*. (online) Available : <http://pz.harvard.edu/Research/SmartSch.htm>.
- Popper, M. & Lipshitz.(2000,July-september).”Installing Mechanisms and Instilling Values : The Role of Leaders in Organizational Learning,” *The Learning Organization*. 7(3): 135-144
- Raudenbush, S. W.: & Bryk. A. S. (2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*.2nd.California. : Sage.
- Rogers,Everett M. (1993). *Diffusion of Innovation*. 3rd ed. New York : The Free Press.
- _____. (1995). *Diffusion of Innovation* 4th ed. New York: The Free Press.
- Ross, R., Smith, B.Robert,C.,Kleiner,B.(1994). Core Concepts about Learning Organization. P.45. In P.M.Senge, A Kleiner, C.Roberts,R.O.Ross,and B.J.Smith. *The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and toold for buiding a Learning Organization*. London : Nicolas Brealoy Publidhing.
- Senge Peter M. (1990). *The Fifth Discipline : The art and Practice of The Learnind Organization*. New York. Doubleday / Currency.
- Senge Peter M. et.al. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook*. New York : Doubleday.
- Sergiovanni,Thomas J.and Other. (1980). *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Sillins, Hallia; Zarins, Silja & Mulford , Bill. (2002,January). “What Characteristics and Processes define a School as a Learning Organization?” in international Education Journal. 3(1):24-32.
- Suwannachin, Chattip. (2003,Mar). *Planning for Learning Organization in a Private Vocational School in Thailand*. Dissertation Ph.d. (Educational Administration). (Online). Avilable:<http://www.lib.com/dissertations/fullcit/3064541>.Illinois State University DAI-A63/09.
- Watkins,K.E.,& Marsick.V.J.(1993). *Sculpting The Learning Organization Lesion in the Art and Science of Systemic Change*. New York : Jossey-Bass Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1 แบบสอบถามวินัยในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	ในการทำงานข้าพเจ้าจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อก้าวสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้						
2	ในการทำงานต่างๆข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลที่จะเกิดจากการกระทำของข้าพเจ้าเสมอ						
3	ข้าพเจ้าได้กำหนดเป้าหมายในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน						
4	ข้าพเจ้าได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้						
5	ข้าพเจ้าได้ใช้ข้อมูลต่างๆ มาประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน						
6	ข้าพเจ้าจะพยายามฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อเพิ่มทักษะให้กับตนเอง						
7	ข้าพเจ้ากระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และอินเทอร์เน็ต อยู่เสมอ						
8	ข้าพเจ้าพัฒนาการทำงานของข้าพเจ้าบนพื้นฐานของความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มเติมอยู่เสมอ						
9	ข้าพเจ้าจะคิดพิจารณา ไตร่ตรอง ก่อนตัดสินใจลงมือทำทุกๆ สิ่งอยู่เสมอ						
10	ข้าพเจ้าจะค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆและทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน						
11	ข้าพเจ้ามักจะมีวางแผนในการทำงานอยู่เสมอ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12	ข้าพเจ้ามักจะเสนอความคิดเห็นต่างๆ แก่โรงเรียน ในการดำเนินงาน						
13	เมื่อพบปัญหาในการทำงานข้าพเจ้าจะแสวงหา วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ใหม่ๆ						
14	ข้าพเจ้าจะใช้วิธีการตั้งคำถามหรือ ตั้งสมมติฐาน ในการวางแผนการทำงานใหม่ๆ เสมอ						
15	ข้าพเจ้ามักจะทดลองทำตามแนวคิดใหม่ๆ						

2. แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	ข้าพเจ้ามักไม่ชอบการทำงาน						
2	เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนขยัน						
3	เพื่อนๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก						
4	ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น						
5	เมื่อทำงานใดๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น						
6	เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการเรียนมากอยู่เสมอ						
7	ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้						
8	เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ						
9	เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าคิดว่าความพยายามเป็นสิ่งสำคัญ						
10	เมื่อยังเรียนหนังสืออยู่นั้น ข้าพเจ้าให้ความสนใจกับการทำการบ้านมาก						
11	ในขณะที่ข้าพเจ้าทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าข้าพเจ้าถูกเรียกให้หันความสนใจไปหาสิ่งอื่นชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นข้าพเจ้าจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที						
12	ข้าพเจ้าชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง						
13	เมื่อข้าพเจ้าพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ข้าพเจ้ามักจะเลิกทำโดยเร็ว						
14	โดยทั่วไปแล้วข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
15	ข้าพเจ้ายกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตได้						
16	ข้าพเจ้ามักจะมึนงานต้องทำอยู่ตลอดเวลา						
17	ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย						
18	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ						

3. แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	ข้าพเจ้าจะอดทนทำงานอาชีพครูอย่างขยัน ขันแข็ง						
2	ข้าพเจ้าเห็นคนที่หมกมุ่นความอดทนในการ ทำงานอาชีพครูแล้วก็คิดว่าข้าพเจ้ากำลังจะ เป็นเหมือนเขาด้วย						
3	ข้าพเจ้าสามารถทุ่มเทความพยายามให้กับการ ทำงานในหน้าที่ครูได้อย่างเต็มที่เพราะเชื่อมั่น ในอนาคตที่ดีงาม						
4	ข้าพเจ้าทำงานในหน้าที่ครูอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อที่จะก้าวหน้าไปอีก						
5	ข้าพเจ้าจะไม่ยอมหยุดงานถ้าไม่จำเป็นจริงๆ						
6	ข้าพเจ้าเห็นว่าการเสียสละเพื่อโรงเรียนเป็นสิ่ง ที่ควรกระทำ						
7	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ในการทำงานบ่อยๆ						
8	ผู้บังคับบัญชามักทำให้ข้าพเจ้าหมดกำลังใจที่ จะทำงาน						
9	ข้าพเจ้าให้ประกันไม่ได้ว่าจะไม่ทุจริตในการ ทำงาน						
10	ข้าพเจ้าจะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อ อนาคตที่มั่นคง						
11	ความซื่อสัตย์ในการทำงานอาชีพครูนั้นทำได้ยาก						
12	คนเรามักจะโอนอ่อนตามผู้อื่น แม้ในเรื่องที่จะ นำไปสู่ความไม่ถูกต้องในการทำงาน						
13	ถ้าเลือกได้ ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างอื่นแทน อาชีพครู						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
15	ข้าพเจ้าเห็นว่าความก้าวหน้าทางวิชาการสาขา ต่างๆ มีความสำคัญกับการทำงานอาชีพครู						
16	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้						
17	ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานอย่างจริงจังของ ข้าพเจ้ามีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของ โรงเรียน						
18	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าไม่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ในโรงเรียนของ ข้าพเจ้า						
19	งานอาชีพครูเป็นโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม						

4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสื่อสาร

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	เมื่อผู้บริหารนำความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆมาเผยแพร่ ข้าพเจ้าจะสนใจฟังมาก						
2	เมื่อพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ข้าพเจ้าจะขอคำปรึกษาจากผู้บริหารเสมอ						
3	ข้าพเจ้ามักจะสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆที่ไปอบรมมากับเพื่อนครูในโรงเรียน						
4	ข้าพเจ้าจะสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการทดลองใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ						
5	เมื่อเพื่อนครูในโรงเรียนมีปัญหาในการสอน ข้าพเจ้ามักจะร่วมสนทนาเพื่อช่วยกันคิดแก้ปัญหา						
6	ขณะหมุนหาคำศัพท์ที่จะฟังในวิทยุ ถ้าพบรายการเกี่ยวกับการพัฒนาการสอน ข้าพเจ้าจะหยุดฟังทันที						
7	เมื่อเปิดโทรทัศน์ข้าพเจ้าจะเลือกชมรายการเกี่ยวกับการศึกษาก่อนรายการอื่นเสมอ						
8	ข้าพเจ้ามักจะใช้เวลาว่างค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอน ในอินเทอร์เน็ต						
9	เมื่อทราบว่ามามีบทความเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ข้าพเจ้าจะพยายามหา มาอ่านทันที						
10	เมื่ออ่านหนังสือพิมพ์ ข้าพเจ้ามักจะเปิดอ่านคอลัมน์การศึกษาเสมอ						

5 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	การที่โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอทำให้การทำงานของข้าพเจ้ามีประสิทธิภาพมากขึ้น						
2	การที่โรงเรียนนำรูปแบบการทำงานแบบใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอทำให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น						
3	ข้าพเจ้ายังคงศึกษาหาความรู้ใหม่พัฒนาการสอน						
4	การทำงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับการทำงานในอดีตซึ่งสามารถปรับปรุงได้ตามที่ ต้องการ						
5	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้						
6	การจัดการเรียนรู้แบบใหม่ เป็นเรื่องยากเกินไปสำหรับข้าพเจ้า						
7	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยอาศัยการค้นคว้าจากสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าสามารถทดลองทำได้						
8	การทดลองวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก						
9	การพัฒนาบุคลากรทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด						
10	การเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลจากการพัฒนาส่วนต่างๆ ในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้และสังเกตเห็นได้						

6 แบบสอบถามภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าพูดคุยให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูฟังเรื่องค่านิยมและความเชื่อที่คิดว่าสำคัญที่สุดในการทำงาน						
2	ข้าพเจ้าเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้า						
3	การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูนับถือ						
4	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม						
5	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าให้ความมั่นใจกับข้าพเจ้าและเพื่อนครูว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆได้						
6	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ามองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ						
7	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าแสดงความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมาย						
8	ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจข้าพเจ้าและเพื่อนครู						
9	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูมุ่งความสนใจในการทำอย่างไรเพื่อจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จ						
10	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าพูดถึงเป้าหมายในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น						
11	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
12	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่าๆ						
13	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าช่วยให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูมองปัญหาในหลายแง่มุม						
14	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าสนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ						
15	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ระบุปัญหา โดยใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเองว่าเป็นปัญหา						
16	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของข้าพเจ้าและเพื่อนครูเป็นรายบุคคล						
17	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูสนใจในการพัฒนาจุดที่ดีเด่นของตนเอง						
18	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าและเพื่อนครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						
19	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าสอนข้าพเจ้าและเพื่อนครูเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น						
20	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ข้าพเจ้าและเพื่อนครูมีการพัฒนาตนเอง						

7 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างตามความเป็นจริง

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1	มีการประชาสัมพันธ์ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานและการประเมิน						
2	โรงเรียนทำให้ครูและนักเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน						
3	กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนจะสะท้อนถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน						
4	การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของโรงเรียนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ						
5	โรงเรียนมีความเชื่อว่าการตัดสินใจต่างๆ จะมีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในโรงเรียน						
6	การตัดสินใจในเรื่องต่างๆจะเป็นการกระทำร่วมกันของครูทุกคนในโรงเรียน						
7	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความคาดหวังในมาตรฐานที่สูงของครูและนักเรียน						
8	โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของครูและนักเรียนในการทำสิ่งต่างๆ						
9	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของการร่วมมือและการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาโรงเรียน						
10	โรงเรียนให้ความเอาใจใส่กับความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนทั้งหมด						
11	โรงเรียนให้ความช่วยเหลือและดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
12	โรงเรียนใส่ใจกับความสนใจ และการพัฒนาอาชีพของครู						

ข้อ	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม					
		จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
13	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ที่เป็นทั้งคำพูดและการกระทำ						
14	โรงเรียนเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมานะพยายาม						
15	โรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรในโรงเรียนโดยยึดมั่นในหลักจริยธรรม						

ภาคผนวก ข

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 11 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดวินัยในการ
สร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.6504
2	.3999
3	.7217
4	.6583
5	.7815
6	.6629
7	.6321
8	.7676
9	.6896
10	.6969
11	.6284
12	.2400
13	.6853
14	.5368
15	.7075
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9134

ตาราง 12 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.3199
2	.3848
3	.2681
4	.5547
5	.6001
6	.5592
7	.4492
8	.6777
9	.5702
10	.3707
11	.5617
12	.4482
13	.4240
14	.4166
15	.4623
16	.5527
17	.3826
18	.5653
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.8538

ตาราง 13 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดเจตคติต่อ
วิชาชีพครู

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.5543
2	.5952
3	.5734
4	.4549
5	.7003
6	.6765
7	.5116
8	.6222
9	.4045
10	.4831
11	.3994
12	.6175
13	.6659
14	.6449
15	.5054
16	.5811
17	.4519
18	.5909
19	.5735
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.8924

ตาราง 14 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดการรับรู้วินัย
ในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.4536
2	.5863
3	.7606
4	.5065
5	.6130
6	.4630
7	.3535
8	.3157
9	.5620
10	.7551
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.8180

ตาราง 15 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดพฤติกรรมการสื่อสาร

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.3976
2	.4047
3	.7232
4	.7219
5	.5458
6	.5315
7	.6446
8	.3038
9	.5789
10	.2975
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.8032

ตาราง 16 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดภาวะผู้นำ
 แห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.4739
2	.7485
3	.7898
4	.7278
5	.8730
6	.8154
7	.6957
8	.8466
9	.8260
10	.8387
11	.8402
12	.6464
13	.8375
14	.8412
15	.8705
16	.7448
17	.8031
18	.5007
19	.6517
20	.8514
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9666

ตาราง 17 ค่า Item – total correlation รายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดวัฒนธรรม
โรงเรียน

ข้อ	ค่า Item – total correlation
1	.8397
2	.8713
3	.8823
4	.8487
5	.8256
6	.7707
7	.7029
8	.7736
9	.8190
10	.9174
11	.9114
12	.8497
13	.9143
14	.8895
15	.8925
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9765

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวดารุวรรณ ศรีแก้ว
วันเดือนปีเกิด	11 พฤศจิกายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19 หมู่ 1 ตำบลเหล่าไสงาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู อันดับ ค.ศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเหล่าไสงามวิทยาสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบัวขาว
พ.ศ. 2543	กศ.บ. (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2549	วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ