

การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

A Study of Organizational Climate Affecting to Learning Organization of
School Under Burirum Primary Educational Service Area Office 3

วันเพ็ญ นาคเครือ* ดร.วินัย ทองภูบาล**

*นักศึกษาลัทธิศรัทธาสาธิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทคัดย่อ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 140 ทั้งหมด 216 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนละ 1 คนรวมทั้งสิ้น 280 คน โดยการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ และ ด้านปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ
2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการจัดการองค์ความรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ
3. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ร้อยละ 68.20 โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดคือ ภาวะผู้นำ ($\beta = 0.485$) รองลงมาคือ ปฏิสัมพันธ์ ($\beta = 0.249$) และแรงจูงใจ ($\beta = 0.225$) ตามลำดับ ส่วนโครงสร้างองค์การ ($\beta = 0.109$) และการมีส่วนร่วม ($\beta = -0.120$) ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยนำมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.735 + 0.424(X_5)^{**} + 0.207(X_2)^{**} + 0.185(X_3)^* + 0.101(X_1) + -0.122(X_4)$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y} = 0.485(Z_{X_5})^{**} + 0.249(Z_{X_2})^{**} + 0.225(Z_{X_3})^* + 0.109(Z_{X_1}) + -0.120(Z_{X_4})$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract : The purposes of this research were 1) to study organizational climate of school under Burirum Primary Educational Service Area Office 3. 2) to study learning organization of school under Burirum Primary Educational Service Area Office 3. and 3) to study organizational climate affecting to learning organization of school under Burirum Primary Educational Service Area Office 3. The samples consisted of 140 schools in Burirum Primary Educational Service Area Office 3 from 216. The respondents were 280 administrators and teacher from sample by random sampling. The questionnaires consisted of 2 parts, i.e., the organization climate level and learning organization level. The reliability of questionnaires were 0.956. Data were statistical analyzed through software package, i.e., mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) and multiple regression.

The research findings were as follows:

1. On overall, the organizational climate were in a high level by ranging from high to low, i.e., the leadership were highest and followed by the participation, the organization structure, the motivation, and the interaction respectively.

2. The learning organization were in a high level by ranging from high to low, i.e., the people empowerment were highest and followed by the organization transformation, the knowledge management, the learning dynamics, and the technology application respectively.

3. The organizational climate affect to learning organization were 62.80 percentages which were the leadership ($\beta = 0.485$) the interaction ($\beta = 0.249$) and the motivation ($\beta = 0.225$) had the significant with the learning organization but the organization structure ($\beta = 0.109$) and the participation ($\beta = -0.120$) had no significant. The predictive equation in raw scores and standard scores pattern were as follow :

Raw scores

$$\hat{Y} = 0.735 + 0.424(X_5)^{**} + 0.207(X_2)^{**} + 0.185(X_3)^* + 0.101(X_1) + -0.122(X_4)$$

Standard scores

$$Z\hat{Y} = 0.485(Z_{X_5})^{**} + 0.249(Z_{X_2})^{**} + 0.225(Z_{X_3})^* + 0.109(Z_{X_1}) + -0.120(Z_{X_4})$$

Keywords : organizational climate, learning organization of school

บทนำ ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยจะเริ่มต้นด้วย กลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC : Asean Economic Community) สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ความสามารถในการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอยู่อย่างยั่งยืนท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ คือ การให้ความสำคัญกับองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาวิธีการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น ปรับพื้นฐานความรู้ของคนในองค์การให้มีความสามารถเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ เชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะการสื่อสาร ทุกคนสามารถเข้าถึงข่าวสารความรู้ได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วผ่านระบบเครือข่าย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างกว้างขวาง เกิดผลในการนำความรู้ที่หลากหลายมาบูรณาการเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้องค์การเข้มแข็งพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน (दन्य तेयनपुम. 2551:19) ซึ่งโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์การหลักในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การที่โรงเรียนจะกระทำการกิจได้ดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะเป็นทั้งทรัพยากรบุคคลและเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในโรงเรียน (วิโรจน์ สารัตนะ. 2545 : 3) ดังนั้นการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน การกระตุ้นจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มี ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา (อาคม วัดโสง. 2547 : 127) และหากต้องการจะพัฒนาองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรกคือ บรรยากาศองค์การนั่นเอง (Brown and Moberg. 1980 : 67)

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ (Swick and Hanley. 1980 : 72) บรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมในระบบของแต่ละสถานที่ (Halpin. 1963 : 132) บรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การซึ่งบุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและบอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ที่ทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ (Taguri and Litwin. 1968 : 27) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (Gibson. 1973 : 328 – 329) แต่ถ้าบรรยากาศไม่เอื้อ ส่งผลให้เกิดแรงต่อต้าน การปฏิบัติงานก็จะขาดประสิทธิภาพไปด้วย (Steers. 1977 : 100 – 104)

จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยภาพรวม พบว่า มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากและแต่ละแห่งมีความพร้อมแตกต่างกัน รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การมีน้อยไม่ทั่วถึงต่อเนื่อง สถานศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ บางแห่งมีครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวิชาเอกตามสาระการเรียนรู้ มีปัญหาในเรื่องของการอ่านออก เขียนได้ การคิดวิเคราะห์ สภาพปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (NT และ O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ต่ำกว่าร้อยละ 50) ครูขาดทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน นักเรียนไม่มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เอกสารแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี พ.ศ. 2555 – 2558 : 16-19) แสดงให้เห็นถึงสภาพและปัญหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การรวมทั้งความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามที่ได้อ้างมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของ

บรรยากาศองค์จากแนวคิดของนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ปฏิสัมพันธ์ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงไร โดยใช้แนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996) ในด้านพลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเอื้ออำนาจ การจัดการองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการจัดการองค์การและส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่อย่างยั่งยืนท่ามกลางการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง และเกิดประโยชน์สูงสุด ตามเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 216 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 77 โรงเรียน ขนาดกลาง 132 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 140 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 50 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 85 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Steven (1996 : 72; อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภู่อ่อน. 2551 : 280) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็น สัดส่วนตามจำนวนโรงเรียนที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 5 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ ปฏิสัมพันธ์ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ
 - ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเอื้ออำนาจ การจัดการองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยเดินทางติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แบบสอบถามจำนวน 280 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 200 ฉบับ ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 ฉบับ และครูจำนวน 100 ฉบับ รวมเป็น 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.42

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์บรรยายค่ากลาง และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 103) ส่วนการส่งผลของบรรยายค่ากลางต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยายค่ากลางที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. บรรยายค่ากลางของโรงเรียน พบว่า บรรยายค่ากลางของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.35) ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.43) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.41) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.41) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.48) และ ด้านปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเอื้ออำนาจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.44) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) ด้านการจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.41) ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.43) และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.36) อยู่ในระดับมาก

3. การส่งผลของบรรยายค่ากลางต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรบรรยายค่ากลางส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนร่วมกันได้ร้อยละ 68.20 โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดคือ ภาวะผู้นำ ($\beta = 0.485$) รองลงมาคือ ปฏิสัมพันธ์ ($\beta = 0.249$) และแรงจูงใจ ($\beta = 0.225$) ตามลำดับ ส่วนโครงสร้างองค์การ ($\beta = 0.109$) และการมีส่วนร่วม ($\beta = -0.120$) ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยนำมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.735 + 0.424(X_5)^{**} + 0.207(X_2)^{**} + 0.185(X_3)^{*} + 0.101(X_1) + -0.122(X_4)$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Y} = 0.485(Z_{X_5})^{**} + 0.249(Z_{X_2})^{**} + 0.225(Z_{X_3})^{*} + 0.109(Z_{X_1}) + -0.120(Z_{X_4})$$

แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพิ่มขึ้น 0.485 หน่วย ถ้าตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพิ่มขึ้น 0.249 หน่วยและถ้าตัวแปรด้านแรงจูงใจ (X_3) มีหน่วยเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วย จะทำให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย โดยให้ตัวแปรตัวอื่นๆ มีค่าคงที่

อภิปรายผล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 มีข้อค้นพบที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนศึกษาต่อเพื่อความรู้ก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพ เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามสาขาวิชาต่างๆ อาทิ สาขาการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวิจัยทางการศึกษา เป็นต้น และให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนครูในการทำงานด้วยการสนับสนุนงบประมาณ ในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้ขวัญกำลังใจ และคำปรึกษาดูแลเอาใจใส่ สอดคล้องกับ พิบูล ธิปะปาล (2550 : 45-46) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมเสริมแรงทางบวกของผู้บริหาร โดยการกล่าวชมเชย เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ Halpin and Croft (1966 : 133-135) ที่เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำและพฤติกรรมของบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งจากการที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพ และให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความรู้สึกที่ดี และเกิดการยอมรับนับถือและไว้วางใจต่อผู้บริหารจะทำให้บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาดี และสอดคล้องกับ Fox (1973 : 7-8) ได้ให้แนวคิดว่าการพิจารณาว่าโรงเรียนใดมีบรรยากาศดีหรือไม่นั้นดูได้จากบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับนับถือ การไว้วางใจ ขวัญสูง โอกาสในการทำงาน ความเจริญเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง การฝึกกำลังใจอย่างเหนียวแน่น และการดูแลเอาใจใส่ ส่วนด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรน้อยรวมทั้งระบบการติดต่อสื่อสารยังไม่ชัดเจน ทำให้การประสานงานขาดความคล่องตัว

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านการเอื้ออำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากโรงเรียนได้จัดให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างานกับครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการมอบหมายงานเพื่อเอื้อให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรับผิดชอบ เช่น มีคำสั่งมอบหมายงาน แต่งตั้งคณะทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์ผลงานความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวณิต คำจันทา (2549 : 2-3) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านมุมมองเชิงกระบวนการว่ามีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วย

การเพิ่มอำนาจการปฏิบัติงานให้แก่คนในองค์กร การให้รางวัลสำหรับความคิดสร้างสรรค์ และมุมมองที่เกี่ยวกับคน มีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสอธิบายในการทำงาน โดยผู้บริหารทำหน้าที่ชี้แนะให้คำปรึกษา เกื้อหนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds (1994) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะองค์กรที่มีการเรียนรู้ต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในองค์กรส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ มีการเพิ่มบทบาทและความรับผิดชอบในงานการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ สร้างสรรค์อย่างเต็มที่กระจายความรับผิดชอบเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์กร ส่วนด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่อายุโดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง จึงไม่ค่อยมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การให้ความสำคัญ ในเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีค่อนข้างน้อย โรงเรียนขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและไม่มีระบบเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานผลการจัดการศึกษา ประจำปี 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอก ด้านอุปสรรคในด้านเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ราคาสูง ส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านงบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากภาครัฐไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาทางการศึกษา โดยเฉพาะการจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดสรรงบประมาณทดแทน ด้านอาคารสถานที่ที่ชำรุดทรุดโทรม เป็นต้น

3. ตัวแปรของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 สูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ ดังนั้น การสร้างแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร สอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2550 : 207) ที่กล่าวถึงความจำเป็นและการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีลักษณะภาวะผู้นำที่จะทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง รองลงมาคือด้านปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากว่า ครูทุกคนมีบทบาทร่วมกันในการเสริมสร้างความรู้ มีการติดต่อสื่อสารกันผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันรวมทั้งมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์และตัดสินใจแก้ปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1996) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรใน Middle School โดย พบว่า บรรยากาศองค์กรในโรงเรียนระดับกลางคล้ายกับโรงเรียนประถมศึกษามากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา สำหรับการพัฒนาเครื่องมือนี้ มีตัวแปรเป็นกรอบการวิจัย 8 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน การติดต่อสื่อสารในองค์กร โครงสร้างของโรงเรียน การตัดสินใจ สังการ การตั้งเป้าหมาย ระเบียบวินัยและการควบคุม และด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญกำลังใจบุคลากรสอดคล้องกับพิบูล ทิปะปาล (2550 : 45-46) กล่าวถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าการเสริมแรงอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี

และมีกำลังใจในการทำงาน เช่นการชมเชย การเพิ่มเงินเดือน การสร้างแรงจูงใจด้วยการเสริมแรงทางบวกทางลบตามความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางสังคมมากยิ่งขึ้นทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน กระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบต่างๆ จัดกิจกรรมให้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนและเป็นการลดช่องว่างระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีมและยอมรับนับถือไว้วางใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง
2. จากผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีสื่ออำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครู เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อการเรียนรู้ต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานและแสวงหาความรู้ เช่น การจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายทั้งภายในภายนอก เป็นต้น
3. สถานศึกษาควรมีการนำวิธีการระดมสมอง มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน เพื่อให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีซึ่งจะทำให้เข้าใจในของบทบาทภาวะผู้นำมากขึ้นรวมทั้งควรมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อม และ แหล่งเรียนรู้ เช่น กิจกรรม 5 ส กิจกรรมการประกวดห้องเรียน การจัดทำแหล่งเรียนรู้ ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ต่างๆให้มีบรรยากาศเอื้อต่อเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- दन्य ऐनणुड. (2551). **บริหารคนในทศวรรษหน้า**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอ็กเซเปอร์เน็ต
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). **การประยุกต์ใช้ spss วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ช้างฟ้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิบูล ทิปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี (พ.ศ.2555 - 2558)**. กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.

- เสาวนิต คำจันทา. (2549). **องค์กรแห่งการเรียนรู้**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://library.md.kku.ac.th/68.asp> (20 มกราคม 2556).
- อาคม วัตโธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Brown, W., and D. Moberg. (1980). **Organization theory and management a macro approach**. New York : John Wiley & Son.
- Fox, R. S. (1973). **School Climate improvement : A challenge to the school administrator**. Colorado: Phi Delta Kappa.
- Gibson, J. L. (1973). **Organization : Structure, Processes, Behavior**. Texas : Business Publication.
- Halpin, A. W., and Croft, D.B. (1966). **The organizational climate of school**. Chicago : University of Chicago.
- Hoy, W. K., and others (1996). "The organizational climate of the Middle School : the development and test of the OCDQ-RM". **Journal of educational administration**. 1(34) : 41-49.
- Marquardt, M.J. and A. Reynolds. (1994). **The global learning organization**. Illinois : Irwin.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness : Behavioral view**. California : Goodyear Publishing.
- Swick, K. I. and P.E. Hanley. (1980). "Stress and classroom teachers," **National Education**. 53(8) : 72-74.
- Taguri R. and G. H. Litwin. (1968). **Organizational climate : Exploration of a concept**. Boston : Harvard University Press.