

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
THE DEVELOPMENT LEARNING CULTURE OF
THE MUNICIPAL SCHOOLS UNDERLOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION



วิชชุ จิตรสงวน
WICHET JISANGUAN

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE DEVELOPMENT LEARNING CULTURE OF
THE MUNICIPAL SCHOOLS UNDER LOCAL
ADMINISTRATION ORGANIZATION**



WICHET JISANGUAN

**มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF
PHILOSOPHY PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION**

GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT

SRIPATUM UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2013

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์เรื่อง	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำสำคัญ	วัฒนธรรมการเรียนรู้/สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
นักศึกษา	วิเชษฐ จิตรสงวน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุพรรณิ สมานญาติ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ราชันย์ บุญธิมา
หลักสูตร	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) เพื่อสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการและครู จำนวน 375 คน ศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่เหลือตัวแปรที่จำเป็นและสำคัญ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สถิติที่ใช้ในการหาตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter และการจัดทำกรสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาวัฒนธรรม

เรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดการความรู้ (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน คือ (1) บรรยากาศ การเรียนรู้ (2) การพัฒนาตนเอง (3) ความผูกพันต่อโรงเรียน (4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (6) ความรับผิดชอบของบุคลากร (7) การเป็นผู้นำ (8) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (9) การแลกเปลี่ยนความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) บรรยากาศการเรียนรู้ (2) การพัฒนาตนเอง (3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5) ความเป็นผู้นำ (6) ความผูกพันต่อโรงเรียน

3. การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การจัดการความรู้ 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การส่งเสริมการทำงาน 5) ความพร้อมในการทำงาน กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ 8 ด้าน คือ (1) บรรยากาศการเรียนรู้ (2) การพัฒนาตนเอง (3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5) ความเป็นผู้นำ (6) ความผูกพันต่อโรงเรียน (7) การพัฒนาการสอน (8) สนับสนุนการทำงาน

4. ผลประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลในระดับมาก

TITLE	THE DEVELOPMENT LEARNING CULTURE OF THE MUNICIPAL SCHOOLS UNDER LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION
KEYWORD	LEARNING CULTURE, ADMINISTRATION ORGANIZATION
STUDENT	WICHET JISANGUAN
THESIS ADVISOR	DR. SUPANNEE SAMARNYAT
CO-ADVISOR	DR. RACHAN BOONTHIMA
LEVEL OF STUDY	DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2013

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to 1) determine the state of learning culture 2) investigate factors influencing learning culture 3) examine the learning culture development process and 4) evaluate the learning culture development process of the Municipal Schools of Sub district Administration Organization. A sample consisted of 125 administrators, 125 academic department leaders and 125 teachers from 125 schools.

The research instruments were interview, questionnaire and the assessment form for the focus group. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, multiple regression analysis and content analysis.

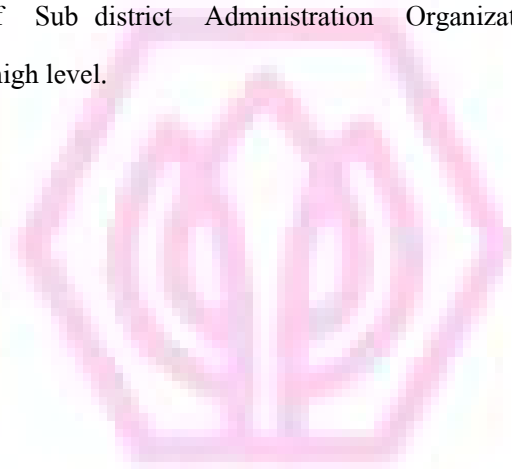
The research results were as follows :

1. The learning culture consisted of knowledge management, personnel development and motivation. The state of the learning culture were at the high level. The elements of learning culture were learning environment, self - development, school commitment, shared vision, collaborative learning, personnel responsibilities, leadership, knowledge transfer and sharing learning. Those were at the high level.

2. The factors which influenced learning culture consisted of 6 factors : learning environment, self development, collaborative learning, sharing learning, leadership and school commitment.

3. The learning culture development process of the Municipal Schools of Sub district Administration Organization consisted of personnel development, knowledge management, motivation, work promotion and work readiness. The elements of learning culture process were learning environment, self development, collaborative learning, sharing learning, leadership, school commitment, teaching development and work support.

4. Propriety and feasibility the learning culture development process of the Municipal Schools of Sub district Administration Organization based on focus group discussion were at the high level.



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ และ ดร.ราชนัย บุญธิมา ท่านได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อยู่อ่อน ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.วราภรณ์ ไทโยมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เศรษฐขจร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และมีค่าต่อการพัฒนาปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วราภรณ์ ไทโยมา ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และดร. วีรพล รัตนภาสกร นักวิชาการอิสระ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วาสนา จันทอรุไร ดร.วฤต วิสฤตเวสสัน นางพรรณิ พระยาลอน นายมารินทร์ เมฆดี นายสมชัย นาคขัง และนายอาสา แสงสว่าง ที่ได้กรุณาสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการให้สัมภาษณ์ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกันนี้ต้องขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัย ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติ ตลอดจน บิดา มารดา พี่ น้อง และผู้มีพระคุณของผู้วิจัย รวมทั้งครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน

วิเศษฐ เทียนทอง

พฤษภาคม 2557

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	IX
สารบัญภาพ	XIII

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น	13
2. แนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้.....	18
2.1 องค์การแห่งการเรียนรู้	18
2.2 วัฒนธรรมองค์การ	26
2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน	28
2.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้.....	32
3. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้	41
4. ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้.....	48
5. งานวิจัยภายในประเทศ	71
6. งานวิจัยต่างประเทศ	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	85
ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพพัฒนาธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเทศบาล.....	85
1.1 ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์.....	85
1.1.1 เครื่องมือการวิจัย.....	85
1.1.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	85
1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
1.1.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	86
1.2.1 เครื่องมือการวิจัย.....	89
1.2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	90
1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	92
ตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการพัฒนาพัฒนาธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	93
3.1 ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus group).....	93
3.2 การดำเนินการวิจัยเทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus group).....	93
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	93
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	94
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ตอนที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม.....	95
4.1 ผู้ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม.....	95
4.2 เครื่องมือการวิจัย.....	95
4.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	95
4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	101
ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	107
ตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	123
ตอนที่ 4 ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม.....	162
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	169
สรุปผลการวิจัย	171
อภิปรายผล	174
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	185
ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป	186
บรรณานุกรม	187
ภาคผนวก	203
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อสัมภาษณ์.....	204
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย.....	219
ภาคผนวก ค ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเทศบาล.....	234
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	237
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	249
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	255
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการ Focus Group	262
ภาคผนวก ซ หนังสือขอความอนุเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม ...	266
ภาคผนวก ฌ ตรวจสอบหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ Multiple regression analysis	278
ประวัติผู้วิจัย	282

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้จากแนวคิด ทฤษฎี.....76
2	สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้จากแนวคิด ทฤษฎี.....77
3	สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้จากงานวิจัย.....79
4	สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้รวมแนวคิดทฤษฎีกับงานวิจัย.....80
5	สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ84
6	จำนวน โรงเรียนและจำนวนประชากร87
7	จำนวน โรงเรียนและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง89
8	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 101
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยรวมและรายด้าน 103
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาลด้านการจัดการความรู้ 104
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร..... 105
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาลด้านการสร้างแรงจูงใจ 106
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาลโดยภาพรวมและรายด้าน 107
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านบรรยากาศการเรียนรู้..... 108
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านการพัฒนาตนเอง..... 109
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน 110
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านการมีส่วนร่วม..... 111
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร.....	113
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านภาวะผู้นำ.....	114
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้.....	115
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาลด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	116
23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้กับวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวม.....	117
24 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม.....	118
25 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการจัดการความรู้.....	119
26 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	120
27 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	122
28 แสดงปัจจัย ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน สะสมของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	123
29 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	124
30 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการจัดการความรู้.....	125
31 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการสร้างแรงจูงใจ.....	125
32 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการส่งเสริมการทำงาน.....	126
33 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านความพร้อมในการทำงาน.....	126
34 ตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ได้จากการสกัดตัวแปร.....	127
35 แสดงปัจจัย ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวน สะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล.....	130
36 ค่าน้ำหนักปัจจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้.....	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
37 คำนี้นักปัจจย การเรียนรูร่วกันเป็นทีม	132
38 คำนี้นักปัจจย ภาวะผู้นำ.....	133
39 คำนี้นักปัจจย ความผูกพันต่อโรงเรียน	133
40 คำนี้นักปัจจย การพัฒนาการสอน.....	134
41 คำนี้นักปัจจย บรรยากาศการเรียนรู.....	135
42 คำนี้นักปัจจย การพัฒนาตนเอง	135
43 คำนี้นักปัจจย สนับสนุนการทำงาน	136
44 คำนี้นักตัวแปรของปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรูของโรงเรียนเทศบาล	137
45 คำนี้นักปัจจย ปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรูของโรงเรียนเทศบาล	140
46 ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรูของโรงเรียนเทศบาลที่ได้จากการสกัด ตัวแปร	141
47 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู.....	146
48 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านการเรียนรูร่วกันเป็นทีม	148
49 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านภาวะผู้นำ.....	149
50 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน	151
51 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านการพัฒนาการสอน	152
52 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านบรรยากาศการเรียนรู.....	153
53 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านการพัฒนาตนเอง	155
54 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู ด้านสนับสนุนการทำงาน.....	156
55 ข้อเสนอแนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู.....	158
56 ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรูร่วกันเป็นทีม	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
57	ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ..... 158
58	ข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อโรงเรียน 159
59	ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาการสอน 159
60	ข้อเสนอแนะด้านบรรยากาศการเรียนรู้..... 159
61	ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเอง 159
62	ข้อเสนอแนะด้านสนับสนุนการทำงาน..... 160
63	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล โดยรวมและรายด้าน 161
64	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนา วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 162
65	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนา วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 165

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2 การดำเนินการวิจัย.....	97
3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล	145
4 Model of Learning Culture of The Municipal Schools of Subdistrict Administration Organization	168



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้เป็นที่ไปตามแนวทางที่พึงประสงค์นั่นคือการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการเมืองอย่างเท่าเทียม ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ทุกประเทศจึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนของตนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันจากแผนการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 ได้กำหนดเป้าหมายไว้สอดคล้องกันว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กลุ่มกฎหมายการศึกษา, 2553, หน้า 5)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 หมวด 1 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้าง กระบวนการจัดการศึกษาข้อ 2 มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหมวด 8 มาตรา 60 ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้การศึกษานานาชาติที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นงบประมาณเพื่อการศึกษา ข้อ 4 จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 6, 35) ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังคงให้ความสำคัญเรื่องความเสมอภาคทางการศึกษาการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้ทั่วถึงซึ่งได้ระบุไว้ในมาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายกับผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรืออยู่ในสถานะลำบากต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นและ มาตรา 289 วรรคสององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตาม

ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, หน้า 15, 116)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกรูปแบบ มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน การที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีความรู้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ในการพัฒนาคนให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันการศึกษา ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า39, 43) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กับปฏิรูปการศึกษาทั้งในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (กลุ่มกฎหมายการศึกษา, 2553, หน้า 9) มุ่งเน้นความเป็นเลิศทั้งระบบการศึกษา สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา มาตรฐาน เป็นการพัฒนาศึกษาให้เท่าเทียมนานาชาติต่อไป ซึ่งบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนา คือ ครู เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการต่างๆ ด้านของนักเรียนครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาดมีศักยภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่มีภารกิจบทบาทเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดให้มีการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพตั้งแต่การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญาร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมและพฤติกรรม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย, 2548, หน้า 1-2) องค์กรสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีทั้งหมด 4 ประเภท คือ 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) องค์กรบริหารส่วนตำบล 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และเทศบาลเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมากที่สุดจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตของตนให้เป็นไปตามหลักการนโยบายของทางราชการกำหนดอย่างเต็มที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และเร่งพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน (เก็จกนก เอื้อวงษ์, 2554, หน้า 198) เพราะเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน และสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ ทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากระบบสถานศึกษาในขณะที่สังคมโลกพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้สอดคล้องกับลักษณะของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547, หน้า 47) ดังที่ Castetter (1976,p. 273) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การจัดเตรียมการต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้และทักษะเทคนิคต่างๆในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานในวงการการศึกษาถือว่าการพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการและกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถและมีทักษะมีความชำนาญ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีซึ่งควรมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะจะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือวัฒนธรรมองค์การที่เปรียบเสมือนกับกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางและรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร แม้ว่าจะมีความหมายยากที่จะเข้าใจและไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งเป็นนัยและเป็นที่ยอมรับโดยปริยายในองค์การวัฒนธรรมองค์การนั้นจะครอบคลุมพฤติกรรมแต่ละวันของบุคลากรในที่ทำงานเพื่อให้องค์การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ(รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 182) การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดอ่อนได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน 2) นโยบายด้านการศึกษาของเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและอุปสรรคที่พบ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ และขาดแคลนครูในบางวิชาเอก จึงมีการจัดตั้งครูใหม่ซึ่งครูใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ได้ครูไม่มีคุณภาพและไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน (เก็จกนก เอื้อวงษ์, 2554, หน้า 184) รวมถึงการบรรจุเป้าหมายขององค์การด้วยและสิ่งที่สะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษา คือ ผล O-Net (Ordinary National Educational Test)และ A-Net (Advanced National Educational Test) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3ปี 2555พบว่าใน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ยกเว้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คือ วิชาภาษาอังกฤษ (28.71%) วิชาคณิตศาสตร์ (26.95%) และวิชาวิทยาศาสตร์ (35.37%) วิชาภาษาไทย (54.48%) วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (47.12%) วิชาสุขศึกษา และพลศึกษา (56.67%) วิชาศิลปะ (43.31%) วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี (47.39%) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36, 2555, หน้า 1) แสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาหรือO-Net (Ordinary National Educational Test) และ A-Net (Advanced National Educational Test) ดังนั้น โรงเรียนเทศบาลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทดสอบคุณภาพทางการศึกษาหรือO-Net มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรพัฒนาครุรวมทั้งส่งเสริมให้ครุมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2554, หน้า 317) ทั้งนี้เพื่อให้คุณภาพชีวิตของครูดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการส่งผลถึงตัวนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพจากปัญหาที่พบดังกล่าวในเรื่องของคุณภาพครูในฐานะที่เป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ควรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เป็แรงผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่สามารถถ่ายทอดสืบต่อกันไป องค์การเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีชีวิตมีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกันและไม่เกี่ยวข้องกันกับงานองค์การต้องตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ เพราะมีผลต่อการทำงานของคนอันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดDeal & Peterson (1990, pp. 9-11) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตโดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์การ ที่จะให้บุคลากรมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถที่จะจำแนกออกเป็นสามระดับ โดยมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน (Schein, 1999, pp. 15-20) คือ 1) วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts) 2) วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (Espoused Values) 3) วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติ (Basic Assumption) และครูต้องตระหนักว่าไม่ใช่ผู้ที่รู้ทุกเรื่องแต่ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็ก ต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนจึงต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 81) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น (Paige, et al, 2003, p. 4) พัฒนาทักษะบุคลากรในองค์การ ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม ที่จะส่งเสริมให้องค์การเกิดการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Johnston & Hawke, 2002, p. 6) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การหาวิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงถ้ากระบวนการพัฒนาการศึกษาพัฒนาให้ครูและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่นหรือในชุมชนนั้นจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 23-24) สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนองค์การที่จะ

ให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อบุคลากรผู้บริหารจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเนื่องจากวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนในการเรียนรู้ และที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมการเรียนรู้จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การชนิดหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์การมากกว่าการใช้กฎระเบียบเพื่อสนับสนุนให้องค์การสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติในสังคม (คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555, หน้า 17) และองค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Skerlavaj, Song, & Lee, 2010, p.3)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งหวังที่นำผลการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนเทศบาล เพื่อให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ Paige, et al (2003, p.4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น Skerlavaj, Song & Lee (2010, p.3) กล่าวว่าองค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ Schoonbeek & Henderson (2011, pp.3-6) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม Brown (2009, p. 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้มีอาชีพ หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง Pasebani, Mohammadi & Yektatyar (2012, p.4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ สามารถช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขององค์กรจะช่วยสามารถทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมุ่งมั่นปฏิบัติงานในองค์กรและการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผู้นำ แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ตามแนวคิดบุคคลต่างๆ ดังนี้

Joo & Lim (2009, p.3) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้มีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้ 1) สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมความผูกพันในการทำงาน 3) ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) สร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้ 5) ช่วยให้บุคคลที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) องค์กรเชื่อมต่อไปกับสภาพแวดล้อม 7) การใช้รูปแบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ Islam, Amir, Khan & Ahmad (2013, p.1) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ ความชำนาญในการทำงาน สร้างการรับรู้ การทำงานเป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรู้ใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาสมาชิกในองค์กรไม่เพียงแต่ให้สมาชิกในองค์กรให้มีคุณภาพแต่ยังทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ Bates & Khasawneh (2005, p. 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ Joo & Park (2010, pp.5-6) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร กระบวนการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ ความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงาน Joo (2010, p.14) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความเป็นผู้นำ การสนับสนุนการทำงาน มีผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกิดการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Johnston & Hawke (2002, p.6) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ริเริ่มนโยบาย การพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กร ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม ที่จะส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Heaney (2007, pp.4-5) กล่าวว่า ลักษณะที่มีผลต่อการทำงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน 2) ให้ความสำคัญกับการ

กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 3) สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์กร 4) เปิดกว้างให้กับบุคลากรในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่างๆ 5) มีการระดมทุนและทรัพยากรใช้ในการเรียนรู้ 6) มีการให้รางวัลและยอมรับในการทำงาน 7) มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน 8) มีการอำนวยความสะดวกในการประชุม 9) มีความเข้าใจในการทำงานมีความรู้ที่รับผิดชอบต่องานที่ทำ 10) มีส่วนร่วมในการประเมินผล

Rosenberg (2008, pp. 1-3) กล่าวว่า องค์กรสามารถกำหนดวัฒนธรรมการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ 2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) การฝึกอบรม 5) การวัดผลและประเมินผล

Senge (1990, pp. 55-68) ได้แบ่งองค์ประกอบของแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 5 ประการดังต่อไปนี้ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

Gephart & others (1996, pp. 35-45) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร 2) มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ 3) สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง

Pedler, Burgoyne & Boydell (1991, pp. 94-95) กล่าวว่า ปัจจุบันกระแสด้านการเรียนรู้ได้เปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ตัวครู (Teacher Center) มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เรียน (Learner Center) และเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ด้วยตนเองนำมาผสมผสานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งทุกคนจะต้องมีการพัฒนาตนเอง

Senge (1990, pp.55-68) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้นสมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ (human mastery) คือ การเป็นนายตัวเองเป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ มีความกระตือรือร้นใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่เรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมี แรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร

ผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของบุคคลต่างๆ มากำหนดเป็นกรอบทางด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาดังกล่าวมากำหนดกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป สรุปได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองด้านความผูกพันต่อโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมด้านความรับผิดชอบของบุคลากรด้านภาวะผู้นำด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูจากโรงเรียนเทศบาล260แห่งเขตภาคกลางปีการศึกษา 2556จำนวน 6,830 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูจากโรงเรียนเทศบาล จำนวน 125 แห่งโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling technique) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) และวิธีวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)(สุวิมลว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย,2546, หน้า 122) จำนวน 375 คน

2. ตัวแปรในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. บรรยากาศการเรียนรู้
2. การพัฒนาตนเอง
3. ความผูกพันต่อโรงเรียน
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
6. ความรับผิดชอบของบุคลากร
7. ภาวะผู้นำ
8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้
9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การจัดการความรู้
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การสร้างแรงจูงใจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบถึงระดับสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารและพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
4. ผลการวิจัยจะเป็นต้นแบบของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้กับหน่วยงานอื่นๆ ภายในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้สึก และความเชื่อ ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดการศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้โดยสะท้อนผ่านวิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถถ่ายทอดสืบต่อกันได้ ประกอบด้วย

1. **ด้านการจัดการความรู้** หมายถึง การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ การแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน สนับสนุนเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

2. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการพัฒนา โดยการจัดอบรม การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้การให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงาน การนิเทศบุคลากร การประเมินการทำงานบุคลากร และจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร

3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดย การให้คำชมเชยการมอบหมายงานตามความสามารถ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การยอมรับความคิดเห็น ส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ และพิจารณาเงินเดือนตามผลงาน

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ประกอบด้วย

1. บรรยากาศการเรียนรู้หมายถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในทางกายภาพ และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ มีมุมหนังสือในห้องพักครู มีการศึกษาหาความรู้นอกสถานที่ มีความเป็นระเบียบ ความร่มรื่น สวยงาม และสะอาดเหมาะกับการเรียนรู้

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึงการดำเนินการปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย โดยศึกษาข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา ที่มีการเผยแพร่ทาง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต มีการประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พัฒนาสื่อการเรียนให้ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียน

3. ความผูกพันต่อโรงเรียนหมายถึงลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และความตั้งใจการทำงานจนเกษียณอายุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ และความพยายามอย่างมาก เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหมายถึงการแบ่งปันความรู้และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์กำหนดทิศทางร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน ช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมหมายถึงการเรียนรู้ที่จะทำงานและกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของบุคคลในขณะทำงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน การประสานงานร่วมกัน การแบ่งหน้าที่การทำงานและการประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมาย

6. ความรับผิดชอบของบุคลากรหมายถึงการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การทำงานตรงต่อเวลาและมีคุณภาพตามเป้าหมาย ความเอาใจใส่ต่องาน มีความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับผลจากการทำงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง เสียสละเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

7. ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นผู้ประสานงาน มีความกล้าแสดงออก และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การแสวงหาและการเคลื่อนย้ายข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ของโรงเรียน โดยการระดมความคิด การนำความรู้ภายนอกมาใช้ในโรงเรียน การถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นการใช้สื่อวีดิทัศน์และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆในการสร้างและถ่ายโอนความรู้

9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หมายถึงกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างให้เกิดความสัมพันธอันก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในภายนอกโรงเรียน โดยมีการใช้เอกสารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมมีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล หมายถึง การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างขึ้น

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเทศบาลที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ภาคกลาง)

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบการบริหารงาน โรงเรียนเทศบาล

หัวหน้าวิชาการ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาล

ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนเทศบาล

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นนักวิชาการ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีตำแหน่งทางวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือเป็นผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน โรงเรียนเทศบาลมากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา งานวิจัย วารสารในหัวข้อต่างๆดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้
 - 2.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 วัฒนธรรมองค์กร
 - 2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 2.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้
3. แนวคิดสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้
4. แนวคิดปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้
5. งานวิจัยภายในประเทศ
6. งานวิจัยต่างประเทศ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึงองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่นมีผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลัง และกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งมีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนท้องถิ่นโดยตรง ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 ประเภท คือ

1.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้สภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 3-10)

1.2 เทศบาล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เมื่อท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นเทศบาลตำบลเทศบาลเมือง หรือเทศบาลนครเมื่อมีการจัดตั้งเทศบาลให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่จัดตั้งเป็นเทศบาลในระหว่างที่ไม่มีนายกเทศมนตรีให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่จัดตั้งเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ปลัดเทศบาลและให้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ได้แบ่งเทศบาล คือเทศบาลตำบลได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วยเทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วยเทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 2)

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลมีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. ในตำบลหนึ่งให้มีสภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลสภาตำบลประกอบด้วยสมาชิกโดยตำแหน่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบล และแพทย์ประจำตำบล และสมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นเป็นสมาชิกสภาตำบลหมู่บ้านละหนึ่งคนสภาตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลตามแผนงานโครงการและงบประมาณของสภาตำบล เสนอแนะส่วนราชการในการบริหารราชการและพัฒนาตำบลปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตำบลตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552, หน้า 2,6)

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นโดยมีลักษณะพิเศษบางประการที่แตกต่างจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ด้วยผลสืบเนื่องมาจาก“ลักษณะเฉพาะ” ของท้องถิ่นนั้นๆ และด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่ใช้กับพื้นที่ทั่วประเทศไม่มีความเหมาะสมกับการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะใน พื้นที่ดังกล่าวจึงจำเป็นต้อง “ออกแบบ” องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะที่ลักษณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษการมีโครงสร้างการบริหารที่แตกต่างจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นการมีโครงสร้างที่ต่างไปจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นไปเพื่อให้มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้นๆ โดยการมีโครงสร้างที่แตกต่างไปนี้อาจเป็นกรณีที่มีการจัดรูปแบบการบริหารจัดการที่ต่างไปจากองค์การ

ปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น รูปแบบการบริหารเมืองพัทยาตามกฎหมายเดิม ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ที่มีการนำเอารูปแบบสภาผู้จัดการ (City – Manager) ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการบริหารเทศบาลในประเทศสหรัฐอเมริกาเข้ามาใช้การ กำหนดที่มาของผู้บริหาร“ผู้บริหารท้องถิ่น” เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่จะเป็นผู้ผลักดันให้พื้นที่มีความเจริญ ประชาชนอยู่ดีมีสุข ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษโดยทั่วไปมักจะมีการ กำหนดที่มาของผู้บริหารที่แตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป เช่น ผู้บริหาร ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ในกรณีของกรุงเทพมหานครตามกฎหมายเดิม ได้แก่ พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2518 และผู้บริหารที่มาจากการว่าจ้างมีอาชีพใน กรณีของเทศบาลเมืองพัทยา ตามกฎหมายเดิม ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมือง พัทยา พ.ศ. 2521 เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น, 2554, หน้า 27-28)

การจัดการศึกษาของเทศบาล

การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอีกหน่วยงานที่จัดการศึกษา ปัจจุบันการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ.2545 -2559)โดยมี วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถี ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครอง ตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นปี พ.ศ.2545 -2559 ทั้งหมด 12 ด้าน คือ

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเร่งรัดจัด การศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้ชุมชน องค์กรอื่น ๆ และ สถาบันศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเป้าหมายจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับ บริการการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนของท้องถิ่นมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาปฐมวัย มีเป้าหมายเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อน เข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญา จริยธรรม และสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามที่ความต้องการและเหมาะสม

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ โดยดำเนินการประกันคุณภาพภายในและจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนทุกปี และให้สถานศึกษารับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปีนับจากการประเมินครั้งสุดท้าย

4. นโยบายระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคลากรเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากรพร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง โดยมีการวางแผนบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกฎหมายและให้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

6. นโยบายด้านหลักสูตร ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของสังคมและชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรอื่น สถาบันต่าง ๆ และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณกับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์คมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็กเยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลายเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุนและการจัดการนำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษา ส่งเสริม และอนุรักษ์ สถาบันศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

โรงเรียนเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเข้าไว้ด้วย ดังนั้นหน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงได้ตกอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมดหากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้นและดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง จากผลของพระราชบัญญัติสองฉบับดังกล่าวรัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งนี้เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมดคือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงาน

เทศบาล การโอนการประถมศึกษาอยู่กับเทศบาลในระยะนี้ประสบปัญหาต่าง ๆ มาก
งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงได้มีการ
โอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาอีกครั้งหนึ่ง

พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการประถมศึกษาในเขตเทศบาลไปให้เทศบาลรับผิดชอบ อีก
ครั้งหนึ่ง โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ

1. ให้กระทรวงมหาดไทยควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล
2. ส่งเสริมให้เทศบาลพยายามรับโอนโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินการให้มากที่สุด เว้น
แต่โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการขอสงวนไว้ปรับปรุงในทางวิชาการ และเป็นตัวอย่างเท่านั้น
3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรจ่ายเงินอุดหนุนเป็นการช่วยเหลือการศึกษาในเขตเทศบาล
ซึ่งอาจจะคำนวณเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งอาจจะได้พิจารณาต่อไป

ดังนั้นการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลจึงอยู่ในการกำกับดูแลควบคุมของ
เทศบาลตลอดมาจนทุกวันนี้ และประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา
41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุก
ระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น

2. แนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทุกคนดังนั้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จึงมีความสำคัญยิ่งต่อทุก
องค์การและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความ
ชำนาญในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสร้างให้บุคลากรมี “นิสัยไฟ
รู้” หรือ “รักการเรียนรู้” อย่างยั่งยืน ซึ่งมีแนวคิดที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมทั้งการ
ค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย ทำให้ทราบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาในเรื่ององค์กรแห่งการ
เรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นคำที่มีความหมายกว้างและลึกซึ้งเกินกว่า
ที่จะพยายามอธิบายกันในเชิงพฤติกรรมเนื่องด้วยการเรียนรู้ยังเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคล
เป็นเรื่องของความคิดและจิตวิญญาณด้วย ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง และใช้นามอ้างอิงในการศึกษา
ครั้งนี้ มีมุมมองในระดับขององค์กรที่แคบและกว้างแตกต่างกัน โดยนักวิชาการหลายท่านได้
พยายามอธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Marquardt (1996, p.4) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่ด้วย

Gephart & others (1996, p.35) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่ปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่มีการวิเคราะห์ ควบคุมการบริหารจัดการและวางแผนทางในการเรียนรู้โดยกลยุทธ์ โครงสร้างระบบผู้นำ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่มีการเรียนรู้ในทุกระดับ

Luthans (2002, p.147) ได้ให้ความหมายขององค์กรการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการนำความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรเอง โดยภาพรวมเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อพัฒนา

วีรุช มามะศิริรานนท์(2548, หน้า 211) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานเต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพเชื่อมโยงรูปแบบเปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นทำงานประยุกต์เข้ากับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพ

สุจิตรา ธนนันท์ (2552, หน้า 32) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีความโดดเด่นทางการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร”

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความสัมพันธ์จะก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจระหว่างร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องทำความเข้าใจถึงลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีนักวิชาการได้นำเสนอลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Marquardt & Reynolds(1994, pp. 51 - 77) กล่าวถึงลักษณะ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์การ 11 ประการคือ

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ได้แก่โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป ลักษณะงาน (Job Description) ที่ยืดหยุ่นไม่ตายตัวในอนาคต อาจต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competencies) แทน Job Description มีสายการบังคับบัญชาที่ไม่เน้นการควบคุมที่มากเกินไปและมีกระบวนการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานและที่สำคัญองค์การต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มียุทธศาสตร์ที่ต่างทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกอิสระจากกันไม่ได้

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (Corporate Learning Culture) ได้แก่บรรยากาศ ที่ส่งเสริมให้เกิดการทดลองสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อความผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลสำเร็จของการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์การเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมขององค์การต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะตระหนักถึงตนเอง (Self-Awareness) การใคร่ครวญ (Self-Reflective) และการสร้างสรรค์ (Creative Way) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยให้คน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง เช่น มีหลักสูตร การอบรมสัมมนา อุปกรณ์การเรียนรู้ ครูฝึก พี่เลี้ยง และศูนย์ข้อมูล สร้างนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน รวมทั้งต้องมีการสนับสนุน ด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์การอย่างจริงจังด้วย

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) การส่งเสริม สนับสนุนและ เปิดโอกาสให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา ของตนเอง ลดความรู้สึกพึ่งพาผู้อื่นขยายการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงาม และการเพิ่มผลผลิต มีความคิดสร้างสรรค์ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนงานขององค์การ

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลง ที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีการ พัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ การสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในฐานะการ เรียนรู้โดยเจตนาและการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมว่าควรเลือกเรียนรู้อะไร

5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) หน้าที่ในการ สร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาท เสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการ แลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน โดยการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ใช้บอร์ดข่าวสารเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ ใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ในการสื่อสารระยะไกลและแลกเปลี่ยน ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในการสร้างระบบเครือข่ายที่ซับซ้อน มีการสร้างความรู้ใหม่ที่นอกจากจะ

เกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้ภายใน และการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรด้วย

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อ ช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูล กันได้รวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น การใช้การ สื่อสารทางไกล มาใช้ในการเรียนรู้ระยะไกล ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่ว ทั้งองค์กร และการฝึกอบรม เป็นต้น

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ผลการเรียนรู้ทั้ง โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็น ผลงานที่ดีขึ้น โดยถือหลักว่าจะพัฒนาตามคุณภาพในสายตาของผู้รับบริการ และไม่มีคำว่า "ต่อรอง คุณภาพ"

8. กลยุทธ์ (Strategy) การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงานกระบวนการเรียนรู้ จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการประเมินผู้บริหารจะเป็นผู้ทำ หน้าที่ ทดลองมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) บรรยากาศที่สนับสนุนจุดมุ่ง หมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั่นคือ การพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ การ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกันแรงงานที่มีประชาธิปไตยและความเป็นมนุษย์ โดยความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กรในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อที่จะ ทำงานให้ได้ องค์กรจึงต้องพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

10. การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork and networking) การที่องค์กร ตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน และสร้างผลรวมที่สูงกว่า จากทรัพยากรทั้งภายในองค์กรที่ เรียกว่า การทำงานเป็นทีม และภายนอกองค์กรที่เรียกว่าการทำงานแบบเครือข่าย ที่ไม่ใช่เพียงแค่ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและ เจริญเติบโต

11. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความคิดเห็นร่วมกันในองค์กรเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะ เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) และเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย การเน้นและใช้พลังงานในการเรียนรู้ ไปยังเรื่องหรือทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กร บน พื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อคล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มี จุดหมายเดียวกัน

Gephart & Marsick (1996, pp. 35-45) ได้นำเสนอลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ประการ คือ

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์การ (Continuous Learning) บุคลากรแต่ละคนแบ่งปันการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ทีมและองค์การได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนความรู้และบูรณาการการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน
2. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) มุ่งเน้นกระบวนการสร้างที่ได้มาและการถ่ายโอนความรู้เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้อย่างรวดเร็ว
3. การคิดเชิงสร้างสรรค์และเป็นระบบ (Critical Systemic Thinking) บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีใหม่และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อหาข้อสรุป
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Culture of learning) การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์ มีรางวัลผลตอบแทนได้
5. จิตสำนึกและค้นหาทดลองสิ่งใหม่ (Flexibility and Experimentation) บุคลากรมีความอิสระในการทดลอง คิดค้นนวัตกรรม ค้นหาแนวคิดใหม่และสร้างกระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ๆ
6. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ยึดหลักที่ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเอาใจใส่บำรุงรักษา สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน

Marquardt (1996, pp. 35-45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ด้วยระบบขององค์การทั้งหมดเปรียบเสมือนว่าองค์การนั้นเป็นองค์กรที่มีสมองเดียวกันทั้งองค์การ
2. สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญและยอมรับการเรียนรู้ทั้งองค์การ จะนำมาซึ่งความอยู่รอดขององค์การในปัจจุบันและความสำเร็จขององค์การในอนาคต
3. การเรียนเป็นกิจกรรมต่อเนื่องตลอดไป มีทั้งกลยุทธ์ในการใช้วิธีการหรือกระบวนการบูรณาการ และดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงาน
4. มีจุดที่เน้นความคิดสร้างสรรค์และก่อให้เกิดการเรียนรู้
5. มีการคิดที่เป็นระบบ มีฐานหลัก
6. ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย
7. องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริม กระตุ้นและให้รางวัลแก่บุคลากรและกลุ่มที่เรียนรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

8. มีเครือข่ายและองค์การติดต่อสื่อสาร เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

9. การเปลี่ยนแปลงใดๆ ทั้งที่เป็นไปตามคาดหวังและผิดหวัง จะต้องถือว่าเป็นโอกาสของการเรียนรู้

10. ทุกคนต้องทำงานอย่างว่องไว แข็งขัน กระฉับกระแจงภายใต้ระบบที่ยืดหยุ่น

11. ทุกคนในองค์การต้องมีแรงขับเคลื่อน โดยมุ่งเพื่อคุณภาพและการพัฒนาให้ดีขึ้น

12. กิจกรรมที่ต้องบ่งบอกถึงแรงบันดาลใจ การคิดอย่างรอบครอบ และมีความชัดเจนในความคิดและวิธีการ

13. จะต้องมีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญหลักการที่ผ่านการพัฒนามาแล้วเป็นอย่างดีที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน

14. จะต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนริเริ่มใหม่ๆ และมีการทำให้คนทำงานและองค์การมีชีวิตอย่างต่อเนื่อง

Longworth & Davies (1999, p. 75) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 10 ประการดังนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นบริษัท องค์การวิชาชีพ มหาวิทยาลัย หรือกลุ่มบุคคล อาจจะมีใหญ่หรือเล็กที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยอาศัยการเรียนรู้

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตขององค์การ โดยการให้การศึกษาศึกษาฝึกอบรมแก่บุคลากร

3. องค์การแห่งการเรียนรู้สร้างโอกาส กระตุ้นบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างวิสัยทัศน์กับบุคลากรและกระตุ้นบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนหรือสร้างภาพอนาคตร่วมกัน

5. องค์การแห่งการเรียนรู้ บูรณาการและการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรแสวงหาคุณภาพและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

6. องค์การแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์การได้แสดงความสามารถพิเศษ โดยการมุ่งเน้นการเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการศึกษารวม ที่สอดคล้องกับความสามารถด้วย

7. องค์การแห่งการเรียนรู้ เสริมอำนาจ (Empower) บุคลากรให้ขยายขอบเขตหน้าที่ของตน สอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

8. องค์การแห่งการเรียนรู้ ประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

9. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมและสังคม และกระตุ้นให้บุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน

10. องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทบทวนเรียนรู้เพื่อรักษานวัตกรรมคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

วิรวัดน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 82 - 83)กล่าวว่า ลักษณะโดดเด่นขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีดังนี้

1. เล็งเห็นโอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า
2. สร้างความเข้าใจใหม่ ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลาง ด้วยการหยั่งรู้คาดคะเน
3. สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. สนับสนุนให้บุคลากรในระดับล่างสุด มีความสามารถตอบถึงความคับหน้าอุปสรรค ของงานได้
5. สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษาเป็นผู้เกื้อหนุน การเรียนรู้
6. สร้างวัฒนธรรมของการให้แรงเสริมและการเปิดเผย
7. มีมุมมองโดยภาพรวม และเป็นระบบ ที่สามารถเห็นและเข้าใจระบบกระบวนการ และ ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์กร
8. มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร
9. กระจายอำนาจการตัดสินใจ ด้วยการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติแก่เหล่าผู้ปฏิบัติ
10. มีผู้ที่เป็นแม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง ที่คิดดีแล้วอย่างรอบคอบ และกล้าทดลอง
11. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้แก่องค์กร
12. คำนึงถึงความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า ผู้ใช้บริการ
13. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
14. โยงการพัฒนาตนของบุคลากรเข้ากับการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวม
15. สร้างเครือข่ายในองค์กรด้านเทคโนโลยี
16. สร้างเครือข่ายภายในธุรกิจของชุมชน
17. ให้โอกาสบ่อยครั้ง ให้เรียนรู้ทางประสบการณ์
18. กัดค้ำแนวปฏิบัติที่จะทำให้งานล่าช้า
19. ให้รางวัลต่อความคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรองรับ
20. ก่อให้เกิดความไว้วางใจตลอดทั่วทั้งองค์กร
21. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
22. สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ
23. ใช้คณะทำงานที่ปฏิบัติมาจากหลาย ๆ ส่วนงาน

24. ใช้ระบบการสำรวจ และประเมินทักษะถึงสมรรถนะในการเรียนรู้

25. มององค์การว่าเป็นองค์การที่เรียนรู้ และเติบโตได้

26. มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนว่า เป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

กาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2547, หน้า 55-57) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้และได้นำเสนอแนวคิดของ (Lussier) เกี่ยวกับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นถึงคุณค่าของการทดลองกระทำสิ่งใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

2. มีการสนับสนุนอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง

3. มีกลไกและโครงสร้างในการสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรในระดับล่างได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น

4. มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารและความรู้ให้กับบุคลากรทุกคนที่ต้องการในขณะเดียวกัน บุคลากรทุกคนจะได้รับการสนับสนุนให้มีการนำข้อมูลและความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

5. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรในองค์การ เพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ

6. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากร ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงวิธีการในการทำงาน

7. มีการเน้นถึงการทำงานในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การอย่างเท่าเทียมกัน

8. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และวิธีการที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยไม่กลัวความล้มเหลว

สกล บุญสิน (2555, หน้า 44-46) ได้กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการเรียนรู้และฝึกเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการขยายขีดความสามารถให้มีความชำนาญมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคตด้วย

2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติต่อบุคคล เพื่อเป็นการฝึกให้เกิดความเข้าใจ และสามารถแยกแยะสิ่งที่เชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติได้ โดยองค์การจำเป็นต้องมีการเปิดเวทีที่สะท้อนถึงชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เช่น การจัดให้มีเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพบปะกันตามทางเดิน เป็นต้น

3. วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของ องค์กรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมา และแบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ได้เข้าใจ โดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งทางภายใน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่น ศรัทธา หรือเกิดความผูกพันกับทีม กับองค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้คนเกิดการคิด และทำในสิ่งที่คิดว่า ส่วนคุณค่าภายนอกแก่บุคคล ได้แก่ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร ด้านที่องค์กรมีความเป็นเลิศ

4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ จะทำอย่างไรให้ระดับความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคลในทีม โดยการพัฒนาทีมให้มีความสามารถนั้นจำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุย และการอภิปรายของผู้คนในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์กร นอกจากนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ระบบคือส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนย่อยอื่นๆ ที่เหลือในระบบ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองความล่มสลาย กำไรขาดทุน และภาพลักษณ์ขององค์กร และมีกรอบการมองในภาพรวมเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีควรประกอบด้วย 1) คิดในเชิงกลยุทธ์ 2) คิดทันการณ์ และ 3) เล็งเห็นถึงโอกาส

สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุกคนเหมือนกัน โดยมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี ต้องง่ายต่อการกำหนดขอบเขตที่ทำให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2.2 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นความเคยชิน เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ องค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรจึง

จำเป็นอย่างยี่งที่จะต้องบริหารและแก้ไขปัญหาองค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดีและความก้าวหน้าขององค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นคำที่มีผู้ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงว่าเป็นสิ่งที่อยู่ในความสนใจของคนทั่วไป แต่ความเข้าใจความหมายอย่างแท้จริงของคำนี้ยังไม่ชัดเจนมากนัก ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

Robbins (1996, p.681) ได้สรุป วัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ระบบที่มีการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกองค์การ ซึ่งทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น โดยลักษณะที่สำคัญของการรับรู้ร่วมกันคือ ค่านิยมต่างๆขององค์การ

Kreitner & Kinicki (2004, p.81) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สมมติฐานของสมาชิกที่ยึดถือร่วมกัน ในการรับรู้แนวความคิด และการปฏิบัติ ต่อสภาวะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์การ

Mullins (2006, p.469) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง การสะสมของขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม นโยบายความเชื่อ และการวางตัว ที่ประกอบขึ้นเป็นสิ่งที่ต่างๆที่สมาชิกทำและคิดในองค์การ

ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์ (2551, หน้า 255) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐาน ร่วมกันที่จะผูกพันสมาชิกขององค์การให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นวิธีปฏิบัติ

กรรณิการ์ อินทราช (2553, หน้า 33) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การและยอมรับนับถือปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ และเป็นกรอบของแบบแผนความคิดอันประกอบด้วยข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ในสิ่งประดิษฐ์ที่คนในองค์การร่วมกันยึดถือปฏิบัติอย่างมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะและสื่อสารถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างความเจริญงอกงามขององค์การ

สมจินตนา คุ่มภัย (2553, หน้า 18) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฟังลึกลับแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่อค่านิยม ระบบความคิด ทศนคติ ปทัสถานที่เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การที่มีความผูกพันกัน โดยแสดงออกมาเป็น

พฤติกรรมมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้มีการถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นในองค์กร

2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการในการพัฒนาการเรียนรู้บุคคล เพื่อไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน โดยในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลควบคู่การพัฒนาการเรียนรู้ของโรงเรียนด้วยในการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นทักษะสำคัญ ในการที่จะปรับแต่งองค์กรให้องค์กรเอื้อต่อการก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในอนาคต

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนถือว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรมากมายหลายฝ่ายและจำเป็นต้องผลักดันในการดำเนินการเพื่อให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนดังนี้

Deal & Peterson (1990, pp.9-11) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหาร โรงเรียน เกิดแนวคิดความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีกรรมและประเพณี ปทัสถาน และค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนยังมีผลต่อสมาชิก ในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมโรงเรียนได้สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลักในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิต โดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย และใช้ในการแก้ปัญหาโดยเน้นไปที่การเรียนของนักเรียนทุกคนความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนคือ วัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นแนวทางทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้องค์กรต้องสร้างการเป็นผู้นำ คือ ความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีกฎระเบียบข้อความหรือถ้อยคำที่เป็นแนวทางให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติเพื่อความเรียบร้อยขององค์กร หรือบังคับให้ปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามอาจเป็น การให้กระทำ หรือไม่ให้กระทำก็ได้ อาจมีข้อกำหนดลงโทษผู้ที่ทำผิดกฎแต่การลงโทษจะหนักเบาขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้ออกกฎ และการกระทำที่กำหนดเป็นกฎระเบียบนั้น มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด และโลกทัศน์ของบุคคลในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเป็นวิสัยทัศน์หลักร่วมกันขององค์กร โดยทุกคนในองค์กรควร

มีส่วนร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์นี้ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเท ฝึกฝนร่างกาย แรงใจ ทำให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

Owen(2001, p.17) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติเกิดขึ้นทีละเล็ก ทีละน้อยอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ชร สุนทรายุทธ์ (2551, หน้า 505)กล่าวว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ชี้นำทิศทางที่กำหนดคนในเป้าหมาย ซึ่งจะแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใดๆ ตามค่านิยมของคนค่านิยมของโรงเรียน สัญลักษณ์ และความเชื่อ เป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญในโรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน ความกระตือรือร้น และความจงรักภักดีของบุคลากรในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยอมรับในความสำคัญขององค์ประกอบของวัฒนธรรมเหล่านี้ย่อมสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่ชี้แนะให้บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวในระบบโรงเรียน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งยึดองค์กรโรงเรียนไว้ด้วยกันและมีอิทธิพลต่อสมาชิกในโรงเรียนอย่างจริงจังที่จะเพิ่มความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครู และผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารได้ในรูปแบบต่างๆ กัน 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมอำนาจ (Power culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสำคัญของบุคคล กลุ่มย่อยหรือผู้บริหาร ที่จะใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มใหญ่โดยมุ่งใช้อำนาจบารมี 2) วัฒนธรรมการงาน (Task culture) มุ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสำเร็จของงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติ ยกย่อง และให้อิสระแก่สมาชิกในองค์กร ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ ซึ่งช่วยให้ทุกคนสามารถทำงานเต็มศักยภาพ 3) วัฒนธรรมบทบาท (Role culture) เน้นการจัดองค์การตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การสื่อสาร การวางแผนและการตัดสินใจ เป็นไปตามเหตุและผล บทบาทหน้าที่ของทุกคนชัดเจน การดำเนินงานเป็นระบบระเบียบ และเป็นไปตามระบบราชการ บางครั้งจึงเรียกว่า วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) 4) วัฒนธรรมบุคคล (Person culture) มุ่งให้ความสำคัญเฉพาะบุคคลในการแสดงความสามารถ ผู้บริหารบางคนมุ่งเน้นการใช้อำนาจบังคับมากกว่าให้คนมีส่วนร่วม ซึ่งอาจจะมีผลดีในองค์กรหนึ่ง แต่อาจจะเกิดผลเสียในองค์กรอื่นๆ ผู้บริหารจึงควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับปัจจัยองค์กร 4 ประการ คือ 1) ขนาด 2) สภาพแวดล้อม 3) กระบวนการทำงาน 4) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ผู้บริหารควรเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับเจตคติและพฤติกรรมของคนเพื่อให้มีอิทธิพลต่อโรงเรียนและกระบวนการต่างๆ ในโรงเรียน ความสลับซับซ้อนในการจัดการศึกษามีมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งกิจกรรมทางปัญญาและสภาพสังคม การ

ยอมรับว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคม จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียน สนใจเกี่ยวกับบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมประจำวัน ซึ่งจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวได้ หลายแนวคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและสัญลักษณ์โรงเรียน เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ส่วนของการบริหารพบว่าผู้นำที่มีแผนการเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล มักมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็ง องค์ประกอบของวัฒนธรรมในระดับ ค่านิยม เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ การสื่อความหมายของค่านิยมผ่านกลไกทางวัฒนธรรมโรงเรียนจะขยายผลออกไป ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยสำคัญที่อธิบายโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมโรงเรียน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีความสำคัญต่อคุณภาพของโรงเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่จะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารควรศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนแต่ละโรงเรียนให้เข้าใจ เนื่องจากเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมความเชื่อและบรรทัดฐานของครูแต่ละคนซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ ดังนี้

Patterson, Purker & Parke (1986, pp. 50-51) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีประเด็นต่างๆ 10 ประการได้แก่

1. เป้าหมายของโรงเรียน (Principle of purpose) ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใดมักจะมีการตั้งเป้าหมายเอาไว้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย โรงเรียนก็มีเป้าหมายของโรงเรียน และในการปฏิบัติงานต้องอาศัยบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

2. การมอบอำนาจ (principle of empowerment) ในโรงเรียนผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร แต่ในทางปฏิบัติในโรงเรียนผู้บริหารมีหน้าที่หนักมาก จึงต้องมีการกระจายอำนาจในการรับผิดชอบให้กับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองลงมาช่วยแบ่งเบาภาระในการทำงาน คือ การมอบอำนาจ

3. การตัดสินใจ (Principle of decision Making) การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญของการบริหาร เป็นส่วนหนึ่งของความสำคัญหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่คิดว่าดีที่สุดที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งนอกจากจะมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

4. การเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Principle Ofbelonging) การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใดก็ตาม ถ้ามีความประทับใจขององค์กรนั้นจะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กรนั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยถือว่าครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จึงควรให้ความช่วยเหลือแลพัฒนาบุคลากรตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกันให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (Principle oftrust and confidence) ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความเหมาะสมและยอมรับให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามเป้าหมายของโรงเรียน

6. ความเป็นเลิศ (Principle Ofexcellence) การปฏิบัติงานภายในองค์กรย่อมคาดหวังว่าผลงานที่ออกมามีคุณภาพได้มาตรฐาน และในการปฏิบัติงานของโรงเรียนต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงาน คุณภาพของครูและนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การยอมรับ และการให้ผลตอบแทน (Principle of recognition and reward) ในโรงเรียนบุคลากรทุกฝ่ายและนักเรียนต้องการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในสถานศึกษายอมรับนับถือ นอกจากนี้การยอมรับนับถือระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียนและนักเรียนด้วยกันเองเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเมื่อทุกคนได้รับการยกย่องนับถือแล้ว ย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

8. ความเอื้ออาทร (Principle Ofcaring) การที่บุคคลจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในการปฏิบัติงาน

9. ความซื่อสัตย์ (Principle) หมายถึง การมีความเชื่อมั่นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่า ความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติ และเห็นคุณค่าในความพยายามของครูที่จะปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อ

10. ความหลากหลาย (Principle Ofdiversity) เป็นเรื่องของความคิดที่แตกต่างกันในการปฏิบัติ ค่านิยม ในด้านปรัชญาความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพของทุกคนในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

Sergiovanni & Starratt (1988, p. 145) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางการกำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรม พิธีการ รวมทั้งค่านิยม ความเชื่อของบุคคลในองค์กร ความเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญ ในการบริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school's history) โรงเรียนที่สืบทอดมาจากปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. ความเชื่อ (Beliefs) ครูในโรงเรียนมีความเชื่อร่วมกันอะไรบ้าง โรงเรียนมีโครงสร้างอย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียน ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองกับครูเป็นอย่างไร
3. ค่านิยม (Values) คือทั้งโรงเรียนยกย่องให้ความสำคัญ รวมทั้งประเมินค่าในสิ่งที่ดีต่อสื่อสารกัน
4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norms and Standard) ได้แก่สิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสำหรับควบคุมพฤติกรรมของครู และผู้บริหาร โรงเรียน
5. รูปแบบของพฤติกรรม (Patterns of behaviors) หมายถึง พฤติกรรมใดที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

Macneil, Prater & Busch (2009, pp. 77-78) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง ครูต้องมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดความสำเร็จ นักเรียนมีประสิทธิภาพ ในการบริหารให้ นักเรียนมีประสิทธิภาพต้องพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนโดยสร้างความผูกพันระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียน และครูกับผู้ปกครอง ที่นำไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน และสิ่งที่สำคัญอีกประการ คือ การพัฒนางานด้านวิชาการที่จำทำให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจน กลายเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้

วัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นระบบของค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจค่านิยมดั้งเดิมที่มีอยู่ภายในวัฒนธรรมขององค์กร มีอำนาจเหนือความเชื่อของบุคลากรในการที่จะระบุด้านการดำเนินงานต่างๆ ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา ซึ่งการกำหนดการเผยแพร่ความรู้ใหม่และการโต้ตอบสถานการณ์ จะได้ส่งผ่านไปยังทุกระดับขององค์กร

ความหมายของวัฒนธรรม

สังคมมนุษย์มีลักษณะเฉพาะของตนเอง มีความเคลื่อนไหว สามารถปรับปรุงตัวเองให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สังคมประกอบไปด้วยผู้คนที่มีความแตกต่างกันอย่าง หลากหลายและถือว่าเป็นสมาชิกในสังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญของระบบสังคม ทำให้ระบบสังคมมีความสามารถในการเรียนรู้ ทำให้ให้สามารถพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในด้าน ต่างๆ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายวัฒนธรรม ดังนี้

Broom & Selznick (1969, pp. 53-55) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่ซับซ้อนประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะศีลธรรม กฎระเบียบ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความสามารถและ พฤติกรรมที่ทำเป็นนิสัย

Brown(1980, p. 123) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมเปรียบเสมือนแบบพิมพ์เขียวของชีวิตที่จะ แนะแนวทางพฤติกรรมของคนในสังคม ให้ดำเนินตามรูปแบบที่เป็นบรรทัดฐานและความคาดหวัง ของคนในสังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดสืบต่อกันได้

Schein(1985, pp. 19-20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ให้เห็นวัฒนธรรมในเชิงลึก ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าอยู่ในระดับลึกของการรับรู้ และเป็นความเชื่อ ร่วมกันของสมาชิก ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมโดยสืบทอดต่อกัน ไปยังคนรุ่นใหม่

Williams(1994, p. 23) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรม คือความเชื่อและความเชื่อร่วมกันของ สมาชิกในสังคม

พิสิฐ พุฒสวัสดิ์ (2548, หน้า 17) ได้สรุปความหมายวัฒนธรรม หมายถึง แบบอย่างของ พฤติกรรมทั้งหลาย ที่แสดงออกถึงวิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ศิลปกรรม ประเพณี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งสามารถถ่ายทอดทางสังคมได้ โดยผ่านความรู้ แบบแผน หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ อันจะทำให้ บุคคลอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี

เมธาพร คงคาน้อย (2553, หน้า 31) ได้สรุปความหมายวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการ ดำเนินชีวิตของคนในสังคม ที่เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและแบบแผนในความคิดที่ แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งคนใน สังคมได้คิดสร้างระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการในการปฏิบัติการจัดระเบียบตลอดจนความเชื่อ ค่านิยม ความเชื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ในการควบคุมและใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ

สรุปได้ว่าวัฒนธรรม หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ศิลปกรรม ประเพณี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น สามารถถ่ายทอดทางสังคมได้โดยผ่านความรู้ หรือกฎเกณฑ์ที่ทำให้บุคคลอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข

ประเภทของวัฒนธรรม

ประเภทของวัฒนธรรม อาจแบ่งตามแบบสากลเป็น 2 ประเภท คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ วัฒนธรรมทางจิตใจ แต่มีนักวิชาการได้แบ่งวัฒนธรรมหลายแบบ ดังนี้

Horton & Hunt(1980, pp. 60-61) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Material Culture) ที่เน้นสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Concrete) ได้แก่ สิ่งของหรือวัตถุที่ มนุษย์สร้างขึ้น 2) วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Non-Material Culture) ที่เน้นสิ่งที่เป็นนามธรรม (Abstract) ได้แก่ ภาษาถ้อยคำที่ใช้พูด ความคิด ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ

Saville-Troike(2002, p. 7) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material Culture) หมายถึงระบบทั้งหมด เทคนิค และเครื่องมือต่างๆ 2) วัฒนธรรมที่ไม่เป็นวัตถุ (Non-Material Culture)

Daft (1999, pp. 193-195) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) มุ่งความสนใจภายในองค์กร เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก

2. วัฒนธรรมราชการ (Bureaucratic Culture) มุ่งความสนใจภายในองค์กร เน้นรักษาสภาพเดิม วัฒนธรรมเน้นระเบียบ แบบแผน มีเหตุผล มีลำดับขั้นตอนในการทำงานตามกฎหมาย

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) มีลักษณะผู้นำใช้กลยุทธ์ในการกระตุ้น ค่านิยมที่สนับสนุนความสามารถขององค์กรในการตีความและแปลสัญญาณจากสภาพแวดล้อม

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Culture) มีคุณลักษณะสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในเป้าหมายขององค์กร

พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548, หน้า 18) ได้สรุปรูปแบบวัฒนธรรมนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ วัฒนธรรมที่เห็นเป็นรูปธรรม (Concrete) หรือวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ สิ่งของ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมา และวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะนามธรรม (Abstract) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ไม่เป็นวัตถุ

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ วัฒนธรรมที่เห็นเป็นรูปธรรม (Concrete) หรือวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมา และวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะนามธรรม (Abstract) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุเน้นสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ภาษา ความคิด ค่านิยม ความเชื่อประเพณี

การเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยืมการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้

ความหมายของการเรียนรู้

มีนักการศึกษาหลายท่านอธิบายความหมายของการเรียนรู้ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Jayaswal (1974,p.343) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้หมายถึงการดำรงชีวิตคือการเรียนรู้ และการเรียนรู้คือการดำรงชีวิตนั่นเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 969) อธิบายความหมายของการเรียนรู้ว่า หมายถึงเข้าใจความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยประสบการณ์

เกษม วัฒนชัย (2546, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ทำให้รู้มากขึ้น ทำอะไรได้มากขึ้น มีวิธีการมองที่รอบด้าน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546, หน้า 14) ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด

ฉิสรดา คาวประดับวงษ์ (2550, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม ความต้องการ รวมไปถึงแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเนื่องจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ และการฝึกปฏิบัติที่ซ้ำๆ โดยมี的增加ขึ้นของความรู้ ความเข้าใจที่สามารถอธิบายได้ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น มองเห็นความหมายและความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

ลักษณะการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตลอดชีวิต มีความสำคัญมากนับเป็นหัวใจของการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีหลายรูปแบบ และมีขอบข่ายกว้างขวางมาก มนุษย์สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากสภาพการดำรงชีวิตสภาพแวดล้อม สังคมที่เกี่ยวข้องเรียนรู้กฎเกณฑ์เรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ทุกคนเกิดมาต้องมีการเรียนรู้ อาจเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากคนอื่น ยิ่งเรียนรู้ได้มากเท่าใด ก็ยิ่งเป็นการแบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างไปจากสัตว์มากขึ้นเท่านั้น

มุมมองของการเรียนรู้ขององค์การของ Marsick & Watkins (2003, pp. 4-5) เริ่มด้วยการสังเกตสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ แต่ตัวแบบของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ก็ยังคงอยู่บนพื้นฐานข้อสมมติเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ Marsick & Watkins มุ่งเน้นในการวิเคราะห์สถานที่ทำงานที่โครงสร้างเป็นกฎเกณฑ์ในการฝึกอบรม เพื่อที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ องค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยผู้นำและบุคคลหลัก (Key People) ซึ่งได้เรียนรู้มาแล้วจากประสบการณ์ของตนเองและสามารถมีอิทธิพลในการเรียนรู้ของผู้อื่น โดย Marsick & Watkins ได้แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การเรียนรู้ในระดับบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้โดยบังเอิญอยู่บนพื้นฐานงาน ซึ่งอธิบายวิธีที่บุคคลปรับเปลี่ยนบรรยากาศหรือวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อเกิดความริ้วฉาน ความคลาดเคลื่อน ความประหลาดใจ หรือความท้าทายที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง บุคคลที่เลือกกลยุทธ์หรือการกระทำจากความคิดและความเข้าใจในความหมายของสิ่งกระตุ้นนั้น เมื่อกลยุทธ์หรือแผนของพฤติกรรมถูกกำหนดขึ้น บุคคลจะนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติ อาจจะได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่ก็ได้ หากกลยุทธ์ไม่ได้ผลจะเกิดวงจรการกระตุ้นใหม่ ระหว่างสิ่งกระตุ้นเริ่มแรกถึงการกำหนดกลยุทธ์เป็นตัวกรองข้อมูลผ่านการรับรู้ ค่านิยม ความเชื่อและ

กรอบของสถานการณ์ ตัวกรองข้อมูลเหล่านี้เป็นผลมาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคล พฤติกรรมที่บุคคลกระทำนั้นถูกจำกัดโดยความสามารถในการกระทำของบุคคลนั้น (เช่น ทักษะ อำนาจหน้าที่ ทรัพยากรและกำลังความสามารถ) เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรม พวกเขาอาจจะเข้าใจผลที่เกิดจากการกระทำนั้นหรือไม่ก็ได้ หากพวกเขาสังเกตผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ก็จะเข้าใจเหตุของผลลัพธ์นั้นได้ โดยทั่วไป บุคคลจะคิดเอาเองว่าแรงขับต่าง ๆ จากภายนอกเป็นสาเหตุให้เกิดผลที่ไม่ปรารถนา ส่วนผลที่ปรารถนานั้นเกิดจากการกระทำของพวกเขาเอง ท้ายที่สุด นอกเหนือจากผลลัพธ์และสาเหตุต่าง ๆ แล้ว บุคคลจะให้ความหมายประสบการณ์และจัดเก็บการเรียนรู้จากประสบการณ์เอาไว้ในการสร้างระบบความคิดใหม่

2. การเรียนรู้ในระดับองค์การ

ในทางตรงกันข้าม สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ในระดับองค์การคือ การเรียนรู้ที่กลายเป็นประสบการณ์โดยรวมของทั้งองค์การ ขั้นตอนในการเรียนรู้นี้อาจคล้ายคลึงกับการเรียนรู้ในระดับบุคคล แต่การเรียนรู้ในระดับองค์การนี้เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการที่มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์กัน ในโมเดลนี้ สภาพแวดล้อมหรือความประหลาดใจ หรือสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น เช่น ภาวะเป็ยบ คู่แข่ง ตลาดขาลง เทคโนโลยี ความไม่พึงพอใจของลูกค้า อุปสงค์วิสัยทัศน์ หรือการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้แบบกระตุ้น การพิจารณาสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอก สามารถทำให้องค์การนั้นปรับเปลี่ยนการตอบสนองให้เป็นแบบรุกได้ วัฒนธรรมขององค์การจะเป็นตัวกรองความสนใจขององค์การ บุคคลหลัก (Key People) ในองค์การเข้าถึงกลยุทธ์ที่จะตอบสนองต่อการกระตุ้น ความสำเร็จของกลยุทธ์นั้นมาจากความสามารถขององค์การในการกระทำพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สิ่งนี้จำเป็นต้องมีแนวทางของวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเรื่องที่จะทำ ร่วมแบ่งปันความสนใจ และความสามารถในการทำงานร่วมกันแม้จะต้องข้ามสายงานกัน ความสามารถในการร่วมมือกันนี้จะนำไปสู่การกระทำโดยรวมที่ไปในทางเดียวกัน เมื่อองค์การตอบสนอง บุคคลและแผนงานต่าง ๆ จะตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของการตอบสนองนั้น ผลลัพธ์ของการกระทำเหล่านี้จะเกิดขึ้นทั้งกับบุคคลและองค์การ การเรียนรู้มากมายอาจต้องการการเรียนรู้ในระดับบุคคลก่อนที่องค์การจะมีความสามารถใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้ในระดับองค์การเป็นผลลัพธ์จากวงจรนี้ ซึ่งองค์การจะจัดเก็บสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้เอาไว้ยกตัวอย่างเช่น ความสามารถใหม่ ๆ ความเข้าใจใหม่ ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ไม่ได้ผล หรือเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ เป็นต้น

การเรียนรู้ในระดับองค์การไม่ใช่การนำเอาการเรียนรู้ในระดับบุคคลมารวมกัน แต่การเรียนรู้ของบุคคลเป็นส่วนเล็ก ๆ ที่อยู่ในองค์การ ซึ่งเราสามารถตรวจพบความเปลี่ยนแปลงในตัวแบบแนวคิด ค่านิยมร่วม และความจำขององค์การ การเรียนรู้ในระดับบุคคลจำเป็นต่อองค์การในการเปลี่ยนแปลงแต่เท่านั้นไม่เพียงพอ เมื่อบุคคลเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ พวกเขาจะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การโดยรวม トラบเท่าที่องค์การเปิดรับความพยายามของบุคคล

ในการใช้การเรียนรู้นั้น และใช้การเรียนรู้ในวิธีการที่เหมาะสม ในการที่จะส่งเสริมและให้รางวัลการใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา กล่าวสั้น ๆ คือ การเรียนรู้ในระดับบุคคลนั้นเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในระดับองค์กร

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ เป็นลักษณะเฉพาะของคนแต่ละคน ซึ่งบูรณาการลักษณะทางกายภาพ อารมณ์และความรู้สึกนึกคิดปรากฏให้เห็นว่าคนแต่ละคน เรียนรู้ได้ดีที่สุด

วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)

จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมและแนวคิดการเรียนรู้ “วัฒนธรรม” เป็นค่านิยม การกระทำที่สืบทอด ถ่ายทอดกันมา “การเรียนรู้” เป็นเรื่องเกี่ยวกับทุกคน มีความสำคัญต่อทุกองค์การที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีนิสัยใฝ่รู้หรือรักการเรียนรู้ดังนั้น วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมสำคัญที่สืบทอดกันมาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้มีความสามารถในการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนอาจมีวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่เงื่อนไขอย่างหนึ่งซึ่งเป็นวัฒนธรรมของครูที่ควรเหมือนกันก็คือ การเป็นคุณครูที่รักศิษย์ และศิษย์รัก ความรักเป็นพื้นฐานของความสุข และจะทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขด้วย ครูควรจะมีสัมมาทิฐิ ชันดิธรรมเข้าใจเด็ก และวัฒนธรรมของเด็ก ครูต้องตระหนักว่าไม่ใช่ผู้รู้ทุกอย่างแต่ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับเด็ก ต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนจึงต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนาควบคู่ไปกับการสร้างและพัฒนาเด็กด้วย วัฒนธรรมการเรียนรู้อีกประการหนึ่งคือการสร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ โดยบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมการเรียนรู้ วัฒนธรรมจะสำเร็จได้ต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 81) ซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีขององค์การจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมุ่งมั่นปฏิบัติงานในองค์กร และการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผู้นำแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Pasebani, Mohammadi,&Yektatyar, 2012, p. 4) ซึ่งจะพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กร ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรมที่จะส่งเสริมให้องค์การเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Johnston & Hawke (2002, p. 6) องค์การที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Skerlavaj, Song, & Lee, 2010, p. 3)

ความหมายวัฒนธรรมการเรียนรู้

วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สืบทอด ถ่ายทอดต่อกันมาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังนี้

Paige, et al (2003, p. 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น

Bates & Khasawneh (2005,p. 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรคือการสร้างสรรค์นวัตกรรมการแบ่งปันความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

Brown (2009, p. 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้มีอาชีพ หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

Joo & Park(2010, pp. 486-487) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร กระบวนการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ ความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงาน

Islam, Aamir, Khan & Ahmad (2013, p. 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ ความชำนาญในการทำงาน สร้างการรับรู้ การทำงานเป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรู้ใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาสมาชิกในองค์กรไม่เพียงแต่ให้สมาชิกในองค์กรให้มีคุณภาพ แต่ยังทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้สึก และความเชื่อ ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดการศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้โดยสะท้อนผ่านวิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถถ่ายทอด สืบต่อกันได้

องค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้จึงมีองค์ประกอบของ วัฒนธรรมการเรียนรู้หลายประการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ ดังนี้

Rosenberg(2008. pp. 1-3) กล่าวว่า องค์การสามารถกำหนดวัฒนธรรมการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ และองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้
2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
3. การทำงานเป็นทีม
4. การฝึกอบรม
5. การวัดผลและประเมินผล

Heaney (2007, pp.4-5) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้แก่

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน
2. ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย
3. สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การ
4. เปิดกว้างให้กับบุคลากรในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่างๆ
5. มีการระดมทุนและทรัพยากรใช้ในการเรียนรู้
6. มีการให้รางวัลและยอมรับในการทำงาน
7. มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน
8. มีการอำนวยความสะดวกในการประชุม
9. มีความเข้าใจในการทำงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ
10. มีส่วนร่วมในการประเมินผล

Joo & Lim (2009, p. 3) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้มีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมความผูกพันในการทำงาน
3. ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม
4. สร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้
5. ช่วยเหลือบุคคลที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. องค์การเชื่อมต่อเข้ากับสภาพแวดล้อม
7. การใช้รูปแบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้

Joo (2010, p. 14) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นผู้นำ การสนับสนุนการทำงาน มีผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกิดการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการกำหนดวิธีการเรียนรู้ ที่จะสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้มีกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อโรงเรียน

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ที่ต้องอาศัยเรื่องของการจัดการความรู้เป็นตัวช่วย มีแบบแผนเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งต้องปลูกฝังเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง Schoonbeek & Henderson (2011, pp.3-6) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีกระบวนการสร้าง ดังนี้

1. สร้างการยอมรับ

ในระยะเริ่มต้นผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากร ส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ให้ความช่วยเหลือในการค้นหาข้อมูลต่างๆ รักษาความลับสร้างความสัมพันธ์ อธิบายวิสัยทัศน์และช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

2. สร้างความผูกพัน

สร้างความผูกพันและให้ความช่วยเหลือบุคลากร บุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม จะได้รับการสนับสนุนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น เน้นทัศนคติที่ดีทักษะการทำงานในการเรียนรู้

3. การให้กำลังใจ

การให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์กับบุคลากร เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันจะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์เชิงบวกการยอมรับ ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เป็นการเปิดกว้างต่อการเรียนรู้

4. การให้รางวัลและการรับรู้

รางวัลและการรับรู้เป็นส่วนสำคัญมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การให้รางวัลเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และมีคุณภาพตามเป้าหมาย

สุจิตวงศ์ พงศ์ไพบูลย์ กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การหาวิธีการพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในกระแสความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาระบบการเรียนรู้ต้องหาวิธีที่จะทำให้สามารถกำหนดค่าของคุณค่าและมูลค่าได้อย่างสมดุลกัน

และจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสังคม ยุค สมัย ฐานเศรษฐกิจ และทุนทางวัฒนธรรมหลายอย่าง เพราะฉะนั้นกระบวนการศึกษา ต้องไม่ยึดอยู่กับสิ่งหนึ่ง คือ ทุกโรงเรียนจะสอน โดยยึดตำราเล่มเดียวกัน วิธีคิดจากคู่มือเล่มเดียวกัน ที่ออกไปจากส่วนกลาง ถ้ากระบวนการพัฒนาการศึกษาพัฒนาให้ครู และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง และปรับการเรียนรู้อันให้เหมาะกับท้องถิ่นหรือในชุมชนนั้นจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 23-24)

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่จะต้องเข้าใจในเรื่องขององค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกทักษะด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร และถ่ายทอดของผู้มีความรู้รวมทั้งการส่งเสริมค่านิยมในเรื่องของการเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

3. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ ความรู้สึก และความเชื่อ ที่แสดงออกพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดการศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้โดยสะท้อนผ่านวิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถถ่ายทอดสืบต่อกันได้ประกอบด้วย

1. ด้านการจัดการความรู้
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

การจัดการความรู้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน” (น้ำทิพย์ วิภาวิน และนงเยาว์ เปรมกมลเนตร, 2551, หน้า 81)

ความหมายของการจัดการความรู้

มีผู้ให้คำจำกัดความ คำว่า การจัดการความรู้ ไว้ ดังนี้

Dell & Grayson (1998, p. 3) ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” คือ กลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้

Nonaka (2002, p. 45) ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” คือ การออกแบบกระบวนการในการจัดการทรัพยากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรม และภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับกระบวนการในการสร้าง การแบ่งปัน และการใช้ความรู้

พริดา วิเชียรปัญญา (2547, หน้า 32-33) สรุปว่าการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล เป็นไปเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร

ประพนธ์ ผาสุขยืด (2550, หน้า 37-38) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียนบุคลากรสนับสนุน ผู้ปกครองและชุมชน ควรร่วมกันจัดการความรู้ให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการส่งเสริมให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์จากการเรียนรู้นั้นมาใช้ในการเพิ่มพูนศักยภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาโดยต้องครอบคลุมทั้งความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่ฝังลึกที่มีอยู่ในตัวคนด้วย

น้ำทิพย์ วิภาวิน และนางเยาว์ เปรมกมลเนตร (2551, หน้า 88) การจัดการความรู้ หมายถึง แนวปฏิบัติที่องค์กรใช้ในการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต่อการสร้างความรู้ใหม่ และเผยแพร่ความรู้เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างนวัตกรรมโดยกระบวนการของการจัดการความรู้ ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคลากร มีการทดสอบทำสิ่งใหม่ๆ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ การแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน สนับสนุนเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้

ความรู้หรือสินทรัพย์ทางปัญญาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร และเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีค่ายิ่ง โดยเฉพาะความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน ซึ่งเกิดมาจากประสบการณ์ในการทำงานจากค่านิยม ทักษะคิด ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานในองค์กร หรืออาจจะเกิดมาจากการมีพรสวรรค์ และเมื่อนำการจัดการความรู้เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปยกระดับความรู้ และนำไปใช้ในการทำงานใหม่ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากมาย ถ้าองค์กรใดมีการจัดการความรู้แล้วนั้น ก็จะทำให้ห้องค์การนั้นสามารถพัฒนาสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ได้ในที่สุด (วันทนา เมืองจันทร์; และคนอื่นๆ, 2548, หน้า 3) มีนักวิชาการให้ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ ดังนี้

Nonaka (1995, p.165) กล่าวว่า ความรู้เชิงซ้อนเร้นเป็นแหล่งที่มาของนวัตกรรมที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารของแคปพารอล สตีล (Chapparral Steel) ไม่เคยกังวลว่าคู่แข่งจะพยายามลอกเลียนแบบเมื่อเข้าเยี่ยมชมวิธีการทำงานของพวกเขา เนื่องจากการเยี่ยมชมเพียงครั้งเดียวบริษัทอื่นๆ จะสัมผัสได้แต่สิ่งต่างๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาเท่านั้น สิ่งสำคัญกลับเป็นสิ่งที่พวกเขา มองไม่เห็น ความรู้เชิงซ้อนเร้นไม่ได้เกี่ยวกับทักษะความเชี่ยวชาญแต่เพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความใส่ใจว่าทำไมที่คอยจูงใจนักปฏิบัติและมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 65-66) เสนอว่า ประโยชน์ของการจัดการความรู้กับสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยการเข้าถึงศูนย์ความรู้และขยายเขตแดนของสถานศึกษาสู่โลกกว้าง
2. ช่วยในการจัดการเรียนรู้ทางไกลและ E-learning ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ให้มีการทำงานระหว่างนักเรียนและครูระหว่างสถาบันทำงานร่วมกัน เรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกัน
4. ช่วยจำลองประสบการณ์การเรียนรู้ ทำให้เข้าใจในเนื้อหาต่างๆ มากขึ้น
5. ปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

ทรงศักดิ์ สายเชื้อ (2552, หน้า 70) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้ ความรู้เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนากระบวนการและการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เป็นพลังในการขับเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพของการจ้างงาน การผลิต เป็นตัวจักรสำคัญของการเสริมสร้างความเข้มแข็ง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคคล สังคม องค์กรและการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 7-8) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคน พัฒนาบุคคล และพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อการสื่อสาร ถ่ายทอดประสบการณ์และทักษะระหว่างบุคคลและร่วมกันในเวลาที่ยรวดเร็วเป็นการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร

3. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีความเข้มแข็งและมั่นคง

4. เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน การผลิต จำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ มีการจัดการความรู้ที่นำมาใช้ในกิจกรรม ช่วยให้ประหยัดเวลาและต้นทุน

5. ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการ ภารกิจ อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน เช่น เมื่อบุคลากรลาออก เกษียณอายุ หรือมีการเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้ความรู้และประสบการณ์หายไปกับตัวบุคคล

6. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น จึงจำเป็นที่จะพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปยกระดับความรู้ และนำไปใช้ในการทำงานใหม่ จะทำให้เกิดประโยชน์การจัดการความรู้เป็นกระบวนการและการพัฒนาความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและศักยภาพในการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือบุคคลในองค์กรไว้แตกต่างกันไปตามยุคสมัยของนักบริหารแต่ละท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิดของแต่ละบุคคลดังนี้

Jucius (1971, p. 243) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (aptitude) ความชำนาญ (skill) ความสามารถ (ability) ของบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

Casteter (1976, p.272) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การองค์กรได้จัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับบุคลากรซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

จิระประภา อัครขจร (2549, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความสามารถให้กับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนารูปแบบต่างๆ อีกทั้งใช้สภาพแวดล้อม และ/หรือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เป้าหมายเพื่อให้เกิดสมดุล

ฉิสรดา ดาวประดับวงษ์ (2550, หน้า 22) ได้สรุปการพัฒนาบุคลากร เป็นการใช่วิธีการ กิจกรรมต่างๆ ที่จะสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดี ในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานอื่นที่ได้รับหมายให้ดีขึ้นบรรลุตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมการทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการพัฒนา โดยการจัดอบรม การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงาน การนิเทศบุคลากร การประเมินการทำงานบุคลากร และจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ในปัจจุบันโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สมาน รังสิโยภยภู (2544, หน้า 2-3) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่าจะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ทั้งนี้เพราะการศึกษาจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถทำงานนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้

กัมปนาท อาษา (2555, หน้า 33) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนางานให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบงานทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาย่อมมีความรู้ความคิดใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา จึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจดูแล และให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังมีผลในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานอีกด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญยิ่งในการที่จะพัฒนางาน และมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

การสร้างแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการการตอบสนอง โดยความต้องการเหล่านี้เกิดได้จากการกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก และ จะกำกับให้บุคคลนั้นแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถ้าผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การของคนได้แล้ว พฤติกรรมของพวกเขาจะเป็นไปตามที่องค์การ ผู้บริหารองค์การต้องมีความสามารถที่จะทำให้นุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ ผู้บริหารต้องเข้าใจกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตนว่าทำอย่างไรให้นุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไปและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

ความหมายการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

Beach(1967, p. 379) เสนอว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คน ไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Chrudenand Sherman (1968, p. 297) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าหมายถึง ความพยายามที่จะเข้าถึงสิ่งที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์

Luthans (1985, p. 183) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า “movere” ซึ่งมีความหมายว่าเคลื่อนที่เคลื่อนไหว (Move) และได้อธิบายเพิ่มเติมต่อไปว่า แรงจูงใจต้องคำนึงถึงพลัง (Energy) ทิศทางของการไปสู่ (Direction) และการประคับประคองเอาไว้ (Sustenance) ซึ่งหมายถึงการใส่พลังหรือความพยายามลงไป โคนคำนึงถึงเป้าหมายและตัวสุดท้ายก็คือ เขาจะยื่นหยัดประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป ลูธานส์ (Luthans) ยังกล่าวถึงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจว่า เกิดตามความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Mitchell and Larson (1987, p. 54) เสนอว่า แรงจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้นๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายเฉพาะแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภิตติ (2530, หน้า150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือความต้องการของบุคคลนั้นๆ

สมยศ นาวิการ (2537, หน้า 78) กล่าวถึง แรงจูงใจว่าเป็นความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางบวกและทางลบ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เช่นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิ การลงโทษแบบต่างๆย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจในทางลบ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดยการให้คำชมเชย การมอบหมายงานตามความสามารถ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การยอมรับความคิดเห็น ส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ และพิจารณาเงินเดือนตามผลงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลตามปกติ บุคคลมีความสามารถหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน ดังที่

James (1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าปกติบุคลากรขององค์กรจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง 20% - 30% แต่เมื่อพวกเขาได้รับแรงจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90%

Gibson and others (1982, p. 5) กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและจะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินและตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่นๆ ตัวแปรตัวสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534, หน้า 383-385) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถมาร่วมงาน และสามารถรักษานักวิชาการที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน ช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสั่งงาน

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะผลักดันและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป มีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมในการทำงานและร่วมงานกับผู้อื่นที่จะทำงานให้สำเร็จและมีการแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ

4. ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. บรรยากาศการเรียนรู้
2. การพัฒนาตนเอง
3. ความผูกพันต่อโรงเรียน
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
6. ความรับผิดชอบของบุคลากร
7. ภาวะผู้นำ
8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้
9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บรรยากาศการเรียนรู้

บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่งออกจากอีกองค์กรหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์กรซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

Davis(1981, p. 104) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นรับรู้ บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบตัว

Stringer (2002, p. 9) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นผลรวมและรูปแบบของสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540, หน้า 278-279) กล่าวว่า บรรยาการศ โรงเรียน หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน

ศศกร ไชยคำหาญ (2550 , หน้า 94) ได้สรุปความหมายของบรรยาการศในองค์การว่าเป็น ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ความรู้สึกนั้นมีต่อ ลักษณะต่างๆเช่น โครงสร้างขององค์การการปฏิบัติสัมพันธ์การให้ผลตอบแทนการสนับสนุนใน องค์การความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ร่วมกัน

สรุปได้ว่าบรรยาการศการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนในทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ มีการจัดประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีการศึกษานอกสถานที่ มีความเป็นระเบียบ ความร่มรื่น สวยงาม และสะอาดเหมาะกับการเรียนรู้

ความสำคัญของบรรยาการศการเรียนรู้

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องของความสำคัญของบรรยาการศ การเรียนรู้ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำคัญของบรรยาการศการเรียนรู้มีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อ บุคลากรในองค์การอยู่มากดังเช่น

Steers(1977, pp.104 - 109) ได้กล่าวบรรยาการศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ องค์การคือ 1) บรรยายองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็น พฤติกรรมองค์การดังนั้นการกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการ ของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม 2) จากการที่บรรยาการศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การ หนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่งดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความ พยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยาการศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การและสอดคล้องกับเป้าหมาย ของบุคลากร โดยบรรยาการศเน้นแบบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะเหมาะสมต่อองค์การที่ เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การในขณะที่บรรยาการศองค์การเน้นความอบอุ่นและความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรเป็นหลัก 3) แม้ว่าบรรยาการศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่าบรรยาการศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยาการศองค์การทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การคือ

- 1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 2) ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

สมยศ นาวิการ(2545, หน้า 302) ได้กล่าวว่าเหตุผลความสำคัญของบรรยาการศองค์การมี ความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ มี3ประการ ดังนี้

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ คือ บรรยากาศที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย คือ บรรยากาศแบบปิด ซึ่งบรรยากาศนี้ผู้บริหารจะไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะบริหารโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว จะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารองค์การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ สรุปได้ว่า ปัจจัยประเภทแบบของความเป็นผู้นำทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์การมากจากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่านอกจากบรรยากาศองค์การจะมีความสำคัญต่อการบริหาร ผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การเป็นอย่างมาก ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย

กฤตกร กัลยารัตน์ (2553, หน้า 40) ได้สรุปคุณลักษณะของบรรยากาศในการเรียนรู้ขององค์การไว้ดังนี้

1. การรับรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหมายถึง การรับรู้ข่าวสารภายในองค์การ
2. การส่งเสริมการเรียนรู้คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจแก่พนักงาน การส่งเสริมให้มีการเปิดกว้างทางความคิด
3. การติดต่อสื่อสาร คือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ ความสามารถสื่อสารให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ร่วม
4. การยืดหยุ่นและการมีอิสระ คือ การให้อิสระพนักงานในการวางแผนงานด้วยตัวเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ศศกร ไชยคำหาญ (2550 , หน้า 95) ได้สรุปบรรยากาศองค์การว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ในองค์การดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การก็คือบรรยากาศองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศการเรียนรู้ทั้งที่เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม และเป็นนามธรรมมีความสำคัญต่อบุคลากรที่ส่งผลถึงความรู้สึกรักของบุคคลทำให้เกิดการเรียนรู้ ใฝ่หาความรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบ

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องมีการพัฒนาตนเอง เพราะจะทำให้มีความรอบรู้ อีกทั้งความใฝ่รู้ใฝ่เรียนก็จะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในอาชีพ

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง จะมีผลต่อหน่วยงานที่ทำงานอยู่มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ไพบุลย์ แจ่มขำ (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วยให้นักเรียนใฝ่รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

อมรา รสสุข (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง คือความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, หน้า 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้าง ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆของตนเอง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่มีการเผยแพร่ทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต และนำมาประยุกต์เนื้อหาให้สอดคล้องกับหลักสูตร พัฒนาสื่อการเรียนให้ทันสมัย นำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการวิจัยในชั้นเรียน

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สภาพของสังคมในปัจจุบันความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาครูในฐานะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและกระบวนการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้มีความสามารถ ชำนาญในวิทยาการต่างๆ

ชำนาญ วิริยะกุล (2541, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทัน ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม
2. เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. เป็นนักอำนวยความสะดวกโดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น
4. เป็นนักวิจัยโดยสามารถศึกษาหาความรู้ ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ๆนอกจากนี้

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้มีใจความว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่ตัวคุณครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่างๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจและพฤติกรรมเก่าๆที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคน

อมรา รสสุข (2541, หน้า 21) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากในปัจจุบันผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อนซึ่งได้แก่

1. ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ตามความสนใจ สามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้
2. ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ
3. มีความสนใจใฝ่รู้ ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่างๆรู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันโลกการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้ง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต ภารกิจเหล่านั้นถือเป็นที่ซึ่งคนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะเกิดการเรียนรู้และแก้ปัญหาในการทำงานต่างๆ จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความผูกพันต่อโรงเรียน

ความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ซึ่งโรงเรียนเปรียบเสมือนองค์กรหนึ่งของการทำงาน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียนหรือองค์กร

ในการให้ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียนหรือองค์กร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียน ดังนี้

Baron & Greenberg(1990, pp. 173-174) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นการสะท้อนถึงขอบเขตที่แต่ละบุคคลแสดงตนต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ถ้าระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง แสดงถึงบุคลากรมีลักษณะดังนี้

1. ยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างมาก
2. เต็มใจที่จะทำงานให้องค์กร
3. บรรณาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Steers & Porter(1991, p. 291) ได้ระบุว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาที่กว้างขวางกว่าความพึงพอใจในการทำงาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจการทำงานที่แสดงเฉพาะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน

Steers (1997, p. 290) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงตนของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างมาก โดยมีลักษณะเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างมาก
2. มีความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์กร

3. มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมากต่อไป ความหมายนี้เป็น การแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรแต่ละบุคคลมีความตั้งใจให้ องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

Luthans(2002, p. 291) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะเป็นทัศนคติส่วนใหญ่ นิยามใน 3 ลักษณะ คือ

1. บรรณาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความเต็มใจทำงานให้กับองค์กรด้วยความพยายามในระดับสูง
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนถึงความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และความตั้งใจการทำงานจนเกษียณอายุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ และความพยายามอย่างมาก เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนหรือองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่จะมีวินัยที่จะ อุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974, pp. 533-546) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิก ทำให้ เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับ เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและ ความผูกพันองค์กรของตนเอง

เสนาะ ดิยาว (2544, หน้า 34-35) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กรคือ

1. ความผูกพันองค์กรก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน
2. ความผูกพันองค์กรช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง
3. ความผูกพันองค์กรจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น
4. ความผูกพันองค์กรจะจัดการป้องกันตัวเอง
5. ความผูกพันองค์กรจะลดความเห็นแก่ตัวลง

6. ความผูกพันองค์การสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2540,หน้า 21)ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึงความต้องการ (Need) ที่จะทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังสติปัญญาความสามารถโดยไม่กังวลต่อปัญหาต่างๆที่รุมเร้าเข้ามาเป็นความต้องการที่จะทำงานเพราะอยากจะทำ เนื่องจากงานดังกล่าวเป็นงานที่ตรงกับใจ คือ ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของตนเอง (Personal Satisfaction)

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นทั้งเรื่องของความรู้สึก หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การในทุกๆ ด้าน และจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อองค์การ ในลักษณะของความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ ความเสียสละทุ่มเทในการทำงาน เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

วิสัยทัศน์ เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ ว่า VISION ที่มีผู้กล่าวถึงและให้ความสนใจกันมากในปัจจุบัน ซึ่งมีผู้ให้คำแปลหรือความหมายของคำว่า VISION แตกต่างกันไปมากมายไม่ว่าจะเป็นในหมู่นักการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และศาสตร์แขนงอื่นๆ ที่ให้คำแปลว่า VISION คือ การมีหูตากว้างไกล การสร้างภาพอนาคตทัศนภาพจินตภาพ ทัศนวิสัย มโนทัศน์ วิจารณ์ทัศน์ วิสัยทัศน์ เป็นต้น

ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่ให้คำจำกัดความของวิสัยทัศน์ (VISION) แตกต่างกันไป

Sergiovanni & others(1987, p. 34) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ คือภาพในใจ (Mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคล Mindscape นี้เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศ (Landscape) ซึ่งเราสามารถมองเห็นด้วยตา

Senge (1990, p. 55) ยังได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคตสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่ไม่ดี ผลแบบกลางๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรแต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน หัดให้ไปทำเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานไม่ได้มองเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่

สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการร่วมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร
3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน (Commitment) มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการควบคุมกัน
4. การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก

วีรุธ มาฆะศิรานนท์ (2541, หน้า 18) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ว่า เป็นความคาดหวัง ความคาดหวังของบุคคลหรือองค์กรที่จะประสงค์ให้เป็นอย่างไรในอนาคต การมองเห็นการณ์ไกล การมองล่วงหน้า ดังนั้นจึงสนใจกับอนาคตและมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามวิถีทางที่จะทำให้อนาคตที่คาดหวังเป็นรูปธรรม

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2541, หน้า 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองไปข้างหน้า หรือมองไปในอนาคตของผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์ไม่ใช่การการสร้างสรรค์ แต่เป็นการกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในอนาคต

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 149) วิสัยทัศน์หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง เป็นความต้องการในอนาคตโดยไม่ได้กำหนดวิธีการไว้ แต่เป็นการกำหนดทิศทางตามภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่จะเป็นไปในอนาคตที่องค์กรมุ่งหมาย จะให้เป็นหรือมีในอนาคต

สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การแบ่งปันความรู้ และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางร่วมกัน รวมถึงการตัดสินใจร่วมกัน ช่วยกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ความสำคัญการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการที่จะพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากองค์กรสมัยใหม่หากไม่มีวิสัยทัศน์ร่วมแล้วจะไม่สามารถเดินไปในทิศทางเดียวกันได้เลย

Senge (1990, p. 302) มีความคิดเห็นว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสร้างความคิด ที่ใช้ปกครองซึ่งนำองค์กรว่าองค์กรคิดอย่างไร มีเป้าหมาย พันธกิจและยึดถือคุณค่าใด วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือนิยามที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวัน มิเช่นนั้นแล้ว วิสัยทัศน์นั้นจะเป็นแค่กระดาษหรือข้อความที่ไร้พลังขับเคลื่อนความคิดที่ใช้ปกครองนี้มุ่งตอบ

คำถามหลัก 3 ประการที่สะท้อนให้เห็นว่าเราเชื่อมั่นในสิ่งใด กล่าวคือ อะไรภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดคืออะไร ทำไมทำไปทำไม ด้วยเป้าหมายหรือพันธกิจใด มีส่วนช่วยเหลือสังคมเช่นไร อย่างไรเราจะปฏิบัติ เช่นไรให้วิสัยทัศน์และพันธกิจนั้นเป็นจริงด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ เสียสละ อดทน เป็นต้น

กรมสามัญศึกษา(2540, หน้า 52) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของโรงเรียนในอนาคต ซึ่งอาจจะกำหนดเวลาได้ด้วยก็ได้ ต้องท้าทายความสามารถของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน คำนี้ถึงผู้บริหารเป็นสำคัญ และมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสำคัญต่อโรงเรียนที่กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้โรงเรียนมีแนวทางการดำเนินงานไปนำไปสู่การปฏิบัติ สะท้อนถึงความเป็นเลิศของโรงเรียนในอนาคต

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Teamwork) เป็นการตระหนักถึงความร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่มีใจเพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโตมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนี้

Kezsbom (1990, p. 51) ได้ให้ความเห็นว่า ทีม หมายถึง การมอบหมายพิเศษให้กับกลุ่มบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องการพึ่งพากันในการปฏิบัติงานและทราบว่า จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อมารวมพลังกันในอนาคตที่จะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

Parker (1990, p. 16) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การเรียนรู้ร่วมกันร่วมกันเป็นทีม

Johnson & Johnson (1991, p. 435) ได้อธิบายคำว่า ทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกำหนดไว้ร่วมกัน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคนอื่นๆ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมงานไว้ว่าหมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ต้องการมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่จะร่วมกันเรียนรู้การทำงานจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

วิชย โสสุวรรณจินดา (2549, หน้า 90) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างเกิดความพอใจในการทำงานนั้น

วารินทร์ ตระกูลสถิตย์ (2549, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือประสานงานกันมุ่งถึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่ม ออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันที่จะทำงานหรือกิจกรรมต่างๆร่วมกันเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ประสิทธิภาพของบุคคลในทีมจะช่วยทำให้สมาชิกในทีมมีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงานร่วมกัน มีการแบ่งปันการทำงานและมีการประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันนั้นบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ความสำคัญการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการนำให้ทีมประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องค้นหาลักษณะการทำงานเป็นทีมให้พบแล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

Brill (1976, p. 55) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการร่วมมือร่วมใจกัน มีการสื่อสาร และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ

Senge(1990, p. 55) ยังได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไปดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปราย กลุ่มจึงจะเกิดการ ทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

วีรุช มาฆะศิริรานนท์ (2548, หน้า 128) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลกับองค์กร และเกิดการนำเอาทรัพยากรขององค์กรมาใช้ประโยชน์ ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามสร้างให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเติบโต รวมถึงมีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถเกิดขึ้นได้ทุกครั้งที่มีการรวมตัวกันของกลุ่มคน โดยจะเน้นที่การเรียนรู้ด้วยการบริหารจัดการตนเองที่มีความเป็นอิสระทางความคิด และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ทีมสามารถเรียนรู้ได้ในหลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนการทำงานในแบบใหม่ ๆ และการแก้ไขปัญหาแบบรวมประเด็นซึ่งขึ้นต่อกันดังต่อไปนี้ จะช่วยเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี 1) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมในการเรียนรู้ 2) ให้รางวัลแก่ทีมเมื่อสิ่งที่พวกเขาเรียนรู้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 3) พัฒนาและฝึกฝนกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) สร้างทักษะที่จะทำให้เกิด Metalogue อันเป็นสภาวะทีมที่มีความคิดและความรู้สึกในฐานะที่เป็นกลุ่มๆ หนึ่ง ที่มีการสร้างข้อสมมติฐานหรือวัฒนธรรมร่วมกัน และทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ

ความรับผิดชอบของบุคลากร

ความหมายของความรับผิดชอบของบุคลากร ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกันหลายลักษณะพอสรุปได้ดังนี้

Flippo (1966, p.122) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือพันธะผูกพันหน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

กรมอาชีวศึกษา (2546, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบของบุคลากรว่า หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ มีการเตรียมความพร้อมในการเรียนและการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานถูกต้องตามขั้นตอน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด มีความเพียรพยายามในการเรียนและการปฏิบัติงาน ไม่เพิกเฉยต่อสิทธิและหน้าที่ของตนเอง

ประพจน์ แยมทีม (2550, หน้า 172) วัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบในสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การให้การสนับสนุนและการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 34) การอุทิศตนและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Personal Contribution) ประกอบด้วยเรื่องความสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องทำ และการควบคุม (Balanced between demands/control) ความพึงพอใจต่องานโดยรวม (Overall job satisfaction) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work/life balance) การอุทิศตนและความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นการที่เน้นผลสำเร็จของงานเป็นเกณฑ์มีการวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพชัดเจน เป็นรูปธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีกลไกการบริหารที่ได้มาตรฐาน มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงเต็มใจเข้ารับราชการเป็นอาชีพองค์การควรมีการสร้างระบบการตรวจสอบและควบคุมร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยสมาชิกรับรู้และปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มุ่งเน้นคุณภาพและมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องร่วมกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าผลผลิตจากงานของตน โดยไม่รู้สึกว่า เป็นการถูกบังคับ ในการปฏิบัติงานควรมีการประเมินผลและควรให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการได้รับรางวัลตอบแทนจากผลการทำงาน มีการยกย่องและให้เกียรติอย่างเหมาะสมเป็นธรรมเนียม รวมทั้งความรู้ที่มั่นคงในงานของสมาชิกในองค์การ

ชวลิต นิ่มนวล (2552, หน้า 34) ได้สรุปความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายามความละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย โดยรู้จักหน้าที่ที่ตนต้องกระทำหรือปฏิบัติและยอมรับผลของการกระทำนั้นทั้งด้านผลดีและผลเสียพร้อมทั้งปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าความรับผิดชอบของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากร องค์การโดยมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการทำงานตรงต่อเวลาและสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเอาใจใส่ต่องาน มีความปลอดภัยในการทำงาน ยอมรับผลจากการทำงาน มีการประเมินผลงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง เสียสละเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ลักษณะของความรับผิดชอบของบุคลากร

ความรับผิดชอบของบุคลากรต่อหน้าที่เป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสงบสุข เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องทำมาถวาย ถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างดีแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้า

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539, หน้า 21) กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด และสุดกำลังความสามารถ ไม่ว่าจะต้องเผชิญอุปสรรคมากน้อยเพียงใด

2. ทำงานเสร็จและทันเวลาที่กำหนดโดยไม่มีการควบคุม
3. กล้ารับในส่วนที่เป็นความผิดของตน
4. เอาจริงเอาจังขยันขันแข็ง
5. ไม่ทิ้งงานไปกลางคัน ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ตนไม่ชอบ
6. ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง หรือทิ้งปัญหาไว้
7. ไม่โทษผู้อื่นหากงานนั้นไม่เสร็จ หรือเกิดความเสียหาย
8. ตรงต่อเวลาในการทำงาน หรือนัดหมาย

วัชร ฐวธรรม (2539, หน้า18) กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังนี้

1. การยอมรับตน ได้แก่ การรู้คุณค่าความชาญฉลาด
2. การรู้จักนำตน ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง
3. ไม่ชอบมั่งง่าย
4. รู้จักการยอมรับความคิดผู้อื่น
5. ไม่ชอบตัดสินวิจารณ์ผู้อื่น
6. ทำงานเสร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ลักษณะของความรับผิดชอบของบุคลากร เป็นพฤติกรรมความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ที่จะทำให้งานออกมาตรงตามเวลา และมีคุณภาพงาน

ภาวะผู้นำ

การศึกษาในปัจจุบัน มีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์การอยู่รอดมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งต้องทำหน้าที่ทั้งผู้บริหาร หัวหน้าและผู้นำ ในอันที่จะนำพ่องค์การ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ดังนี้

Bass(1990, pp. 7-20)ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความพยายามที่จะมีอิทธิพล ในการจูงใจต่อผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายบางประการ

Yukl(1994, p. 194)ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา วัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ กิจกรรมขององค์การ แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ การรักษาความประสานสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

Nelson & Quick (1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Robbins(2003, p. 135) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย แหล่งของอิทธิพลอาจจะเป็นทางการ เช่น อำนาจตามตำแหน่งที่ผู้บริหารดำรงอยู่ หรืออำนาจอย่างไม่เป็นทางการ คือการได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการโดยไม่ต้องแต่งตั้ง ซึ่งบางทีก็มีอิทธิพลมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการตามโครงสร้างขององค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 183) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น ซึ่งจะทำได้ทั้งงานบรรลุเป้าหมายหรือเป็นกระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานหนักจนประสบความสำเร็จ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำคือ คุณสมบัติส่วนตัว ปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากัน ไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สุภาวดี นพรุจจินดา(2553, หน้า 24-25) ได้สรุปความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติของผู้นำที่ควรมีคือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ รวมถึง พฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีอิทธิพลเหนือคนและกลุ่ม ทำให้บุคคลอื่นยินยอมทำตามโดยไม่ต้องบังคับ ด้วยความเชื่อถือ ศรัทธา และมั่นใจ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นผู้ประสานงาน มีความกล้าแสดงออก และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

บุคคลที่จะมีภาวะผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงานและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่ดี มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ดังนี้

Hoy & Miskel(2001, p. 614) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันการศึกษา ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนิน โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทขององค์กร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการได้แก่

1. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีหลายอย่าง แต่ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือ มีการตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง มีความพยายามมากเพื่อพบงานที่ยาก และเข้มแข็งเมื่อเผชิญปัญหาหรือประสบความล้มเหลว

1.2 มีความอดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) คือ เมื่อพบสถานการณ์ที่ยุ่งยากและกดดัน จะมีการตัดสินใจที่ดีและสุขุม สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้และมีความอดทนอย่างดียิ่ง

1.3 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) คือ มีความตระหนักในจุดเด่นและจุดด้อยของตน มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงเมื่อประสบปัญหาหรือความผิดพลาดซึ่งการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะช่วยสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงานและกับผู้ที่ให้คำปรึกษาได้

1.4 มีคุณธรรม (Integrity) คือ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบและน่าไว้วางใจ รวมทั้งยินดีที่จะส่งเสริมและสนับสนุนผู้อื่นในองค์กร และผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างและเพิ่มความภักดีต่อองค์กรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในองค์กร

2. แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจเป็นแรงขับที่กระตุ้นให้คนมีความสัมพันธ์กับงาน มีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านลักษณะ ทิศทาง และระยะเวลา แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกทำกิจกรรมและระดับความสำเร็จ ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงจะมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำที่มีความคาดหวังต่ำ ผู้นำที่ถ่อมตัวและผู้นำที่ด้อยประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทำให้ทราบว่าคุณลักษณะของแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับผู้นำ

3. ทักษะ (Skill) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทักษะในงานที่จะทำทำให้ประสบผลสำเร็จได้ ทักษะ 4 ประการเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่

3.1 ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความสามารถ และความชำนาญและที่สอดคล้องกับงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยทำงานประสบผลสำเร็จ ทักษะด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญและเหมาะสมมากกับองค์กรระดับต่ำ เช่น ในสถานศึกษาที่คณะครูอาจารย์มีความสามารถน้อย หรือในโรงเรียนที่มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมต่ำ เป็นต้น

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก และเจตคติของผู้อื่นและเน้นความสามารถของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

3.3 ทักษะด้านมนโทัศน์ เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนา และการใช้ความคิดและมนโทัศน์ในการวางแผน การจัดการและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน สามารถกำหนดกรอบเกี่ยวกับกิจกรรมและความซับซ้อนของงานตามลำดับได้ ทักษะด้านนี้เหมาะสมกับผู้นำที่อยู่ในองค์กรระดับสูง

3.4 ทักษะด้านการบริหาร เป็นความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การวางแผน การกำกับติดตามงาน กฎระเบียบ การนิเทศ และการประชุม ทักษะด้านนี้ใช้ควบคู่กับทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านมโนทัศน์ สำหรับสถานศึกษาแล้วภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้าง กระบวนการใหม่เป้าหมายใหม่ เน้นสิ่งใหม่ และเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับองค์กรหรือส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

พรทิพย์ อัยยิมานันท์ (2547, หน้า 68) ได้กล่าวว่ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นตัวกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้

ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า บุคคลที่จะมีภาวะผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี และสามารถปฏิบัติงานและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน

การสร้างและถ่ายโอนความรู้

การสร้างและถ่ายโอนความรู้ใหม่จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นวิธีพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคล ในลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการระดมความคิดการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่ม องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้วองค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังมีมีนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรใน การจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและ การดักจับความรู้ดังกล่าวให้ได้

Marquardt (1996, p. 153) ได้เสนอว่าความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร มากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยี การปฏิบัติการ ระบบต่าง ๆ และ ขั้นตอนการทำงานขององค์กร ล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้ความชำนาญทั้งสิ้น บุคลากรต้องการความรู้เพิ่มเติมความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่างๆ ความรู้ที่ได้จากองค์กรโดยใช้ประโยชน์และประยุกต์ใช้ความรู้จากการแสวงหาความรู้ ได้รับความรู้สร้างองค์ความรู้

การสร้างความรู้ (Knowledge creation) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร หมายถึง ทุก ๆ คนสามารถเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ รูปแบบต่างๆ ในการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่

1. สร้างความรู้โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนรู้นั้นกับผู้อื่น เช่น การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
2. สร้างความรู้จากการรวบรวมความรู้และการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่
3. สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ รวมกับความรู้ของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วองค์กร
4. สร้างความรู้ที่เกิดขึ้นภายในบุคคล โดยที่สมาชิกในองค์กรค้นพบแนวทางได้เองจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อสร้างความรู้

5. สร้างความรู้จากการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
6. สร้างความรู้จากการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
7. สร้างความรู้จากการทดลอง

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, หน้า 30)กล่าวไว้ว่า การสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการดำเนินงานตามแผนอีกข้อหนึ่ง คือ การจัดหาหรือการสร้างความรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นวิธีพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคลในลักษณะของกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดย การระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่ม องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ถ้ามีแล้ว องค์กรก็จะต้องหาวิธีการในการดึงความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่อาจอยู่กระจัดกระจายไม่เป็นที่มารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังมีมีนั้นองค์กรอาจสร้างความรู้ดังกล่าวจากความรู้เดิมที่มีอยู่ก็ได้ หรือนำความรู้จากภายนอก องค์กรมาใช้ นอกจากนี้องค์กรอาจจะต้องพิจารณากำจัดความรู้ ที่ไม่จำเป็นหรือล้าสมัยทิ้งไปเพื่อประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บความรู้เหล่านั้น หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือการกำหนดเนื้อหาของความรู้ที่ต้องการและการคัดจับความรู้ดังกล่าวได้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ขั้นตอนประสบความสำเร็จคือบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อใช้ในการสร้างความรู้ใหม่ๆ นอกจากนี้ระบบสารสนเทศก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้รวดเร็วขึ้น และทำให้การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การสร้างและถ่ายโอนความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ วีรวิฑูร มาณะศิริรานนท์ (2548, หน้า 280-293) ได้กล่าวถึงการถ่ายโอนความรู้และการเผยแพร่ความรู้ในองค์กร ไว้ว่าจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้าย ข้อมูล ข่าวสาร และ ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งความสามารถในการเคลื่อนย้ายความรู้ขององค์กรนี้ ถือเป็นกำลังความสามารถในการถ่ายโอนอำนาจและแบ่งปันอำนาจอย่างหนึ่งที่ทำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะหากความรู้ไม่ถูกเผยแพร่ไปทั่วทั้งองค์กรอย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ องค์กรก็จะประสบกับความล้มเหลว และยังได้พูดถึงการดึงความรู้กลับมาใช้อาจเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะคือ แบบควบคุม (Controlled Retrieval) และแบบเป็นไปโดยอัตโนมัติ (Automatic Retrieval) ซึ่งแบบควบคุมจะใช้บันทึกและความทรงจำของบุคคลหรือกลุ่ม ในขณะที่แบบเป็นไปโดยอัตโนมัติ นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ มากกระตุ้น นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงแนวคิดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและถ่ายโอนความรู้สรุปได้ว่า เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ การเรียกใช้ และการจัดโครงสร้างองค์ความรู้ องค์กรจะต้องคำนึงถึงวิธีการและเหตุผลในการเรียกข้อมูลไปใช้ของบุคลากรกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ทั้งนี้ระบบการจัดเก็บความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรแบ่งความรู้ ออกเป็นหมวดหมู่ตามองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ความต้องการในการเรียนรู้ 2) วัตถุประสงค์ในการ

ทำงาน 3) ความชำนาญของผู้ใช้ 4) หน้าที่หรือการใช้งานของข้อมูล 5) ตำแหน่งและวิธีในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารนอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงการถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรไว้ 2 ประการ คือ

1. การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยเจตนา เป็นการตั้งใจ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการเขียน (การเขียนบันทึก รายงาน กระดาษข่าว สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร) และการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น วีดีโอ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น นอกจากนี้การประชุมภายในองค์กร การเสวนา การติดตามดูแล และการฝึกอบรม ก็เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างหนึ่งเช่นกัน ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานหรือการย้ายแผนกเป็นกรณีพิเศษ ก็สามารถทำให้เกิดการกระจายความรู้ไปในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ นอกจากนี้ในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหลาย ๆ ฝ่ายก็อาจจะจัดให้มีการเยี่ยมชมฝ่ายอื่น ๆ ของบริษัท เพื่อรับฟังความต้องการ และรับข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายนั้น ๆ ได้เช่นกัน

2. การถ่ายโอนความรู้ภายในองค์กรโดยไม่เจตนา อาจเกิดขึ้นได้ในหลายวิธี เช่น จากการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานตามวาระปกติ การพูดคุย การปรับทุกข์ในการทำงาน และจากเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการ ที่สามารถทำให้ความรู้กระจายไปในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ ซึ่งการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการนี้มักจะเกิดขึ้นเป็นกิจวัตรประจำวัน หรือเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกันเองโดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า แต่ที่ต้องพึงระมัดระวังก็คือถ้ายังมีความตั้งใจหรือการวางแผนน้อยเท่าไร โอกาสที่ความรู้สำคัญ ๆ จะสูญหายไปก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

วีรุช มาฆะศิริานนท์ (2548, หน้า 293-301) ยังได้กล่าวถึงการสร้างและถ่ายโอนความรู้ไว้ใน 10 ยอดกลยุทธ์ในการจัดการความรู้ ไว้ สรุปได้ดังนี้

1. แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมและการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานทุกคนจะต้องรู้จักรวบรวมข้อมูล ควรรู้ว่าความรู้ประเภทใดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อที่เขาจะได้เก็บกักไว้ในเวลาที่ไปพบเห็น เช่น ความรู้ที่มาจากการประชุม สัมมนา จากอินเทอร์เน็ต จากหนังสือพิมพ์หรือนิตยสาร และจากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่เป็นทางการ เช่น จากการพบปะพูดคุยกับผู้คน จากการชมภาพยนตร์ และจากการเข้าชมพิพิธภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

2. เก็บเกี่ยวความรู้จากภายนอกองค์กรอย่างเป็นทางการขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องหลีกเลี่ยงอาการ “อนุรักษ์ของเก่า” และมองสิ่งต่าง ๆ ภายนอกองค์กรอย่างเป็นทางการเพื่อรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่า การแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรนี้อาจทำได้โดยการศึกษาผลการปฏิบัติงาน และทักษะในการทำงานขององค์กรอื่น ๆ จากนั้นจึงทำการเทียบเคียงแข่งดีกับองค์กรเหล่านั้น นอกจากนี้แล้วก็ยังสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาอีกด้วย

3. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาวิถีต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันการเรียนรู้ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น บริษัท National Semiconductor ที่ได้จัดกิจกรรมแรลลี่การแบ่งปันความรู้ขึ้นในทุก ๆ โรงงานของบริษัท เพื่อ

กระตุ้นให้บุคลากรและทีมงานต่าง ๆ ได้แบ่งปันแนวทางในการทำงาน และความคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ

4. คิดและเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์องค์การสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นการเรียนรู้ได้ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) จัดให้มีการค้นคว้าทดลองย่อย ๆ และมีกรให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเพิ่มกระบวนการเรียนรู้ และเพื่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การให้รางวัลสำหรับความคิดและจินตนาการ ตลอดจนสำหรับการมีความกล้าที่จะเสี่ยง 3) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์และการคิดด้วยสมองซีกขวา 4) กระตุ้นการระดมสมองเพื่อให้ได้ความคิดที่ดี ๆ

5. กระตุ้นและให้รางวัลแก่ผู้สร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง” นวัตกรรม และการสร้างนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะส่วนแบ่งทางการตลาดเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอและไม่มีสินค้าใดที่สามารถคงอยู่ในตลาดได้ตลอดไป แต่กระนั้นก็ยังไม่มีเพียงไม่กี่บริษัทที่ให้ความสำคัญกับการค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ

6. ฝึกอบรมพนักงานในเรื่องการจับเก็บและการเรียกข้อมูลกลับมาใช้พนักงานหลาย ๆ คนยังใช้คอมพิวเตอร์กันไม่ค่อยคล่อง อีกทั้งยังไม่ค่อยชื่นชมและเข้าใจในอาณาจักรของคอมพิวเตอร์ ในการจับเก็บความรู้ขององค์การ ด้วยเหตุที่ว่าพวกเราไม่รู้ถึงความสำคัญของระบบการจับเก็บข้อมูลที่มีต่อองค์การ ไม่รู้ว่าจริง ๆ แล้วควรจะเก็บรักษาข้อมูลใดไว้ในระบบข้อมูล ส่วนกลางขององค์การ หรือไม่ก็อาจจะไม่ได้ตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูล ดังนั้นเราจึงไม่แสวงหาหรือเพิ่มเติมความรู้เข้าสู่องค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย แต่องค์การแห่งการเรียนรู้ จะบอกให้พนักงานของตนทราบอยู่ตลอดเวลาว่าความรู้ใดที่จำเป็นต่อองค์การ บอกถึงคุณค่าของพวกเขามีต่อองค์การ บอกให้รู้ว่าองค์การมีทรัพยากรสำหรับจับเก็บความรู้อะไรบ้าง พนักงานขององค์การจะรู้วิธีเชื่อมต่อเข้ากับศูนย์ความรู้และวิธีเข้าสู่ระบบ เพื่อค้นหาข้อมูลไม่ว่าพวกเขาจะอยู่ที่ใดในโลก

7. เพิ่มการถ่ายโอนความรู้อย่างไม่มีขีดจำกัดการหมุนเวียนการทำงาน และการทำงานแบบทีมผสม (Team Mixing) ถือเป็นวิธีถ่ายโอนความรู้ภายในองค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากคนไม่เพียงนำความรู้ไปใช้ในที่อื่น ๆ แต่ยังทำให้ความรู้ไปใช้ในที่อื่น ๆ แต่ยังทำให้ความรู้ของตนถูกส่งผ่านไปยังผู้อื่นด้วยบุคลากรแต่ละคนซึ่งต่างก็มีความรู้ในแต่ละด้าน จะต้องถ่ายโอนความรู้ของตนให้แก่บุคคลอื่นหรือเพื่อร่วมทีมอย่างสม่ำเสมอ ข้อดีอีกประการหนึ่งของการหมุนเวียนโอนย้ายพนักงาน ก็คือพนักงานคนนั้นจะทำให้ที่ที่เขาไปอยู่ มีวิธีการและการรับรู้ที่แปลกไปจากเดิมด้วย เพราะพวกเขามักจะตั้งคำถามที่จะนำไปสู่การ “หยั่งรู้” ใหม่ ๆ

8. สร้างฐานความรู้ให้ตรงตามความต้องการในการเรียนรู้และตามค่านิยมขององค์การความรู้จะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อถูกจัดเก็บในแบบที่บุคลากรและองค์การสามารถเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ แต่หลาย ๆ บริษัทก็มีข้อมูลมากเกินไปจะทำอะไรกับพวกมันได้ ดังนั้นองค์การจึงต้องวิเคราะห์แยกแยะความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยการประเมินคุณค่าให้ถ่อง

แต่จากนั้นจึงจัดเก็บไปตามความต้องการในการเรียนรู้ และตามการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ทุกหน่วยงานควรจะต้องเข้าถึงความรู้ที่ถูกจัดเก็บนั้นได้โดยง่ายและไม่มีข้อจำกัด อีกทั้งข้อมูลดังกล่าวก็ควรจะถูกแบ่งเป็นหมวดหมู่ ตามหัวข้อ และตามความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรและตามจุดประสงค์การนำไปใช้เฉพาะเรื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

9. สร้างกลไกในการรวบรวมและจัดเก็บสิ่งที่ได้เรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีวิธีเก็บเกี่ยวความรู้ในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการเสริมแรงทั้งในด้านบวกและด้านลบ

10. ถ่ายโอนความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในห้องเรียนจะถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงไม่ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ แต่เราสามารถเพิ่มปริมาณการนำความรู้ไปใช้ได้โดยให้ผู้จัดการ ผู้เรียน และผู้ฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การสร้างและถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การแสวงหาและการเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสาร ความรู้ขององค์กร โดยการระดมความคิด แลกเปลี่ยนข้อมูล การนำความรู้ภายนอกมาใช้ในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การใช้สื่อวีดิทัศน์และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ มีการจัดทำเอกสารและนำเสนอในที่ประชุมจากการฝึกอบรม

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญต่อการทำงานในทุกหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานและงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีนักวิชาการได้อธิบายถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 44) อธิบายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนา (Learning Sharing and Challenge) ควรมีการสนับสนุนโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อิสระและต่อเนื่อง ขอมรับและเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของสมาชิกทุกคนในองค์กร

บุญดีบุญญากิจ (2547, หน้า 58) กล่าวว่า การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) องค์กรจะต้องทำเอกสารและฐานความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งการเหล่านี้จะให้ได้ผลดีกับความรู้ที่ชัดเจนสำหรับความรู้ประเภทที่ฝังลึกในตัวบุคคลองค์กรจัดให้มีการพบปะกันตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันเปิดกว้าง และยอมรับความเห็นของผู้อื่นในการแลกเปลี่ยนความรู้ในตัวบุคคล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2554, หน้า 14) อธิบายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่ม

คุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น การนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ ตัวอย่างเช่น เวทีความรู้(Knowledge Forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ COP) เป็นต้นกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีเป็น TacitKnowledgeอาจจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ COP), เวทีความรู้ (Knowledge Forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) แล้วสกัดองค์ความรู้จากกิจกรรมมาจัดทำเป็น Explicit Knowledgeเพื่อนำไปใช้งานต่อไป

กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการความรู้ชุมชน (2555, หน้า 10)ได้กล่าวว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เป็นขั้นตอนในการนำความรู้ที่ได้จัดเก็บมาเผยแพร่แบ่งปันและแลกเปลี่ยนกัน มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การแบ่งปันความรู้ประเภทความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) วิธีที่นิยม เช่น การจัดทำเป็นเอกสาร วี ดีโอ ซีดี จัดทำฐานความรู้โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยจะทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในคน (Tacit Knowledge) สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีผสมผสานเพื่อผู้ใช้ข้อมูลสามารถเลือกใช้ได้ตามความสะดวก เช่น

- ระบบทีมข้ามสายงาน - Innovation & Quality Circles (IQCs)
- ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: Cops)
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) และ การยืมตัวบุคลากรมาช่วยงาน

(Secondment)

- เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum)

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างให้เกิดความสัมพันธันดีงามก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในภายนอกองค์กร โดยมีการใช้เอกสาร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันความรู้ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมมีวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555, หน้า

1. บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
 2. บุคลากรมีการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Innovation) เนื่องจากมีข้อมูลและความรู้ที่สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนกันในระบบให้คิดตลอดเวลา
 3. บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Performance Improvement) เนื่องจากมีความรู้และทักษะเพียงพอในการปฏิบัติงานจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 4. มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ที่มีประโยชน์ไว้กับองค์กรเพื่อสามารถถ่ายทอดต่อไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ได้อีก (Knowledge reused)
 5. องค์กรสามารถลดเวลาการบริการและลดค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมบางส่วนลงได้เนื่องจากข้อมูลด้านนั้นๆสามารถเรียนรู้และแลกเปลี่ยนผ่าน Knowledge Management
 6. ปรับปรุงประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับทุกภาคส่วนขององค์กร
 7. ลดอัตราการลาออก สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการให้ความสำคัญกับความรู้ของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งให้ค่าตอบแทนและรางวัลที่เหมาะสม
- สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบและสามารถเรียนรู้กับผู้อื่นได้

5. งานวิจัยภายในประเทศ

ศันสนีย์ จะสุวรรณ (2550, หน้า 205) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบของโครงการแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง 387 คนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อเสนอรูปแบบของโครงการแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคลากร องค์ประกอบด้านองค์กร และองค์ประกอบด้านผู้นำ ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมเห็นว่า ทุกองค์ประกอบมีความสำคัญในระดับมาก ทั้งด้านองค์กร ด้านบุคลากร ด้านผู้นำ ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ มีส่วนเกี่ยวข้องกันและสามารถส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ท่ามกลางการแข่งขันทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสร้างองค์การให้มีความแข็งแกร่ง มีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน และเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ

ฉิสรดา ดาวประดับวงษ์ (2550, หน้า 95) ได้ศึกษาวิจัย ความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า พนักงานเทศบาลมีความพร้อมด้านตัวบุคคลในแต่ละด้าน เพื่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้

ร่วมกัน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเห็นได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ ในด้านโครงสร้างองค์การมีการกำหนดรูปแบบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารควรมีการวางแผน ความสามารถในการปรับแผนการบริหารเทศบาลเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอต่อพนักงาน และยังไม่ค่อยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสนับสนุนการเรียนรู้เทศบาลควรมีการจัดสรรงบประมาณ ในการสนับสนุนส่งเสริมด้านระบบเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและสนับสนุนการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การ ส่งเสริมให้มีความสำคัญในการเรียนรู้ การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำเทศบาล จะต้องมีความสามารถในการนำทีม และมีความเป็นผู้นำที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับหน่วยงาน มีความสามารถในการวางแผนบริหารจัดการและสร้างบรรยากาศองค์การ ส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเทศบาล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนในการทำงาน และเอื้อต่อการเรียนรู้

นันทิยา น้อยจันทร์ (2550, หน้า 199) ได้ศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเป็นวัฒนธรรมที่ดำเนินไปภายใต้กรอบพันธกิจ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน ด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านบริหารจัดการอุดมศึกษา สาเหตุที่วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษามีกรอบเช่นนี้ก็น่าจะเป็นเพราะจากการที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่ถูกสร้างขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งที่ปรากฏทั้งเป็นรูปธรรม และนามธรรม โดยที่สิ่งที่อยู่ภายในวัฒนธรรมนั้น เป็นระบบของคุณค่า ความเชื่อร่วมกันขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น เนื่องด้วยภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษามีการกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน ระบบความคิด ความเชื่อจึงต้องถูกกำหนดตามกรอบพันธกิจ

ประพจน์ แยมทิม (2550, หน้า 172) ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ด้านให้อำนาจ ด้านการประสานร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบในสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การให้การสนับสนุนและการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุกัลญา ปริญญาญกุล (2551, หน้า 197-198) ได้ศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์การคุณภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ในเขตตะวันออกของประเทศไทย สรุปได้ว่า ตัวแปรที่เป็นพารามิเตอร์ของวัฒนธรรมองค์การเน้นบทบาทในองค์การบริหารส่วนจังหวัด คือตัวแปรการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 10 ด้าน ที่ประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551, หน้า 238-239) ได้ศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านการเตรียมการตามกระบวนการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาเป็นลำดับที่ 1 โดยมีค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) เท่ากับ 53.004 แผนงานต่างๆ ถึงแม้จะกำหนดขึ้นอย่างดี จำเป็นต้องนำไปใช้จริงเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติ ต้องพิสูจน์ความมีประสิทธิภาพของแผน แผนที่ผ่านการปฏิบัติแล้วสามารถปรับให้สอดคล้องกับองค์กรได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางองค์การ สามารถนำมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้นำในการปฏิบัติโดยสร้างความเข้าใจและตกลงร่วมกันของบุคลากรในองค์กรในแนวทางการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ด้วยวิธีที่ทุกคนมีส่วนร่วม การดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ (Project) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้บริหารในระดับต่างๆ เช่นหัวหน้าโครงการ (Knowledge Manager Project) ผู้บริหารงานย่อย (Subject Manager) ผู้นิเทศติดตามผลการดำเนินงาน (Knowledge Supervisor) ผู้อำนวยการความสะดวก (Knowledge Facilitator) ผู้ประสานงาน (KM Project Coordinator) กิจกรรมที่สำคัญในการปฏิบัติเพื่อเข้าสู่การใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องให้ความรู้ในเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้กับบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนและแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานต่อกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุน ผลักดันให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ

ณัฐศักดิ์ จันทรผล (2552, หน้า 153, 215) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยใช้สถิติ (Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โครงสร้างองค์การ องค์คณะบุคคลและบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีโครงสร้างองค์การที่สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมาย บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (กพท.) มีความเหมาะสมคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (ก.ต.ป.น.) ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าองค์คณะบุคคลและบุคลากรในสำนักงานมีความสำคัญในการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ

เพราะการทำงานจะต้องทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจตรงกัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

นิติ รัตนปริษาเวช (2553, หน้า 174) ได้ศึกษาวิจัย ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากมุมมองแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กรพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการประเมินตนเองขององค์กรซึ่งประเด็นในการชี้วัดสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเด็นอันประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ การสร้างความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี และแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงในทุกประเด็น และมีค่าที่ไม่แตกต่างกันมากนักในแต่ละองค์กร โดยในประเด็นพลวัตการเรียนรู้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีองค์กรได้ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างมาก ส่งเสริมให้เกิดการเข้าถึงข้อมูล ส่งเสริมให้เกิดการคิดอย่างมีระบบ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ในรูปแบบวิธีต่าง ๆ ตลอดจนผลักดันให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้

สมจินตนา คุ่มภัย (2553, หน้า 252-253) ศึกษา การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรอย่างชัดเจน คือ วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Oriented) ซึ่งผลสำเร็จประเมินจากการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และเป้าหมายต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ และพบว่า รัฐวิสาหกิจ ส. และรัฐวิสาหกิจ ก. มีวัฒนธรรมองค์กรมุ่งผลสำเร็จ (Achievement) หรือผลลัพธ์ (Result) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ขององค์กรรวมทั้งมีกลยุทธ์อย่างชัดเจน พนักงานรับทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร มีค่านิยมและพฤติกรรมมุ่งผลสำเร็จ คือ ทำงานหนัก เสียสละอุทิศตนแก่องค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จันทิมา พรหมเกษ, วิระ ธานีกริรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ (2554, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน การดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบ การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความยุติธรรมขององค์กร มหาวิทยาลัยควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่พยายามเน้นความเท่าเทียมกันของบุคลากร ดังนั้นถ้าจะให้วัฒนธรรมองค์กรได้รับการสืบสานดำรงอยู่ต่อไป ทั้งผู้บริหารและพนักงานไม่ควรมียุติธรรมที่ขัดแย้งกับค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และธรรมเนียมปฏิบัติในหน่วยงาน

6. งานวิจัยต่างประเทศ

Clott (1995, pp. 2-5) ศึกษาเกี่ยวกับผลของสภาพแวดล้อมนอกองค์การ กลยุทธ์ วัฒนธรรมทรัพยากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยการศึกษาครั้งนี้เพื่อค้นหาตัวทำนาย ประสิทธิภาพขององค์การ จากตัวแปรต้น อันได้แก่ แผนกลยุทธ์ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนอกองค์การและทรัพยากรที่ต้องใช้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจใน องค์การ 304 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรด้านแผนกลยุทธ์ขององค์การสามารถใช้เป็นตัวทำนาย ประสิทธิภาพขององค์การได้ดี รองลงมาจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

Denison & Mishra (1995, pp. 204-233) ศึกษาวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมี 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วน วัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณา การ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อ ความสามารถทำกำไร (Profitability) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะยังสามารถทำนาย ประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ เช่น คุณภาพ (Quality) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นอีกว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะเป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งของประสิทธิผลด้านอัตวิสัย (Subjective) สำหรับองค์การที่เป็น ตัวอย่างทั้งหมด แต่เป็นตัวชี้วัดที่เข้มแข็งด้านวัตถุวิสัย (Objective) สำหรับองค์การขนาดใหญ่ เช่น ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return of Assets) และ การเติบโตของยอดขาย (Sale Growth)

Smith (1996, p. 146) ได้ศึกษาผลกระทบของทรัพยากรการเงินที่มีต่อโครงสร้างและ วัฒนธรรมองค์การ มุ่งศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางการเงินที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษากับมหาวิทยาลัยขนาดกลาง วิจัยใช้การทบทวนเอกสารและสัมภาษณ์แบบยังลึก ชนิดปลายเปิด สรุปผลว่า มีความแตกต่างระหว่างสองวัฒนธรรมย่อยและสามารถแยกอธิบายได้ ด้วยทรัพยากรทางการเงิน ผู้วิจัยให้ข้อคิดเห็นว่าแม้ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ทรัพยากรทางการเงินกับและวัฒนธรรมองค์การ แต่ต้องระลึกเสมอว่าสภาพแวดล้อมไม่ใช่ องค์ประกอบเพียงอย่างเดียวที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ยังมีองค์ประกอบอื่นอีกหลายอย่าง รวมทั้งบทบาทของผู้นำสถาบันด้วย

Steers (1997, pp. 7-10) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดระบบเปิดซึ่งเป็น ความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์การและสภาพแวดล้อม จากแนวคิดนี้ทำให้สามารถกำหนด องค์ประกอบหลักที่ทำให้ให้องค์การมีประสิทธิผลได้ 4 ประการ คือ 1) ลักษณะองค์การ (Organizational Characteristics) ได้แก่ โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี 2) ลักษณะของ สภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกและสิ่งแวดล้อมภายใน

3) ลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristics) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน 4) นโยบายบริหารและการปฏิบัติ (Management policies and practice) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการตัดสินใจ รวมถึงการปรับตัวขององค์กรและการสร้างสิ่งใหม่ๆ

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร บทความวิชาการวารสารและงานวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารบทความวิชาการ วารสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่จะนำไปเป็นตัวแปรในการศึกษา

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารข้อมูลในการวิเคราะห์จากเอกสารการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์เอกสาร บทความวิชาการ วารสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากแหล่งความรู้ต่างๆจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักทฤษฎี และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้จากแนวคิดทฤษฎี

	Schoonbeek & Henderson (2011)	Islam, Aamir, Khan and Ahmad (2013)	Joo (2010)	Rosenberg (2008)	Paige, et al (2003)	Deal & Peterson (1990)	Maceuil, Prater and Busch (2009)	ทิตินา (2545)	อาถรณ์ (2546)	สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	รวม
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓		✓						4
การสร้างแรงจูงใจ						✓	✓	✓	✓		4
การจัดการความรู้				✓						✓	2

การสร้างและถ่ายทอดความรู้	✓	Joo and Lim (2009)	Schoonbeck & Henderson (2011)	Islam, Amir, Khan and Ahmad (2013)	Bates and Khasawneh (2005)	Joo and Park (2009)	Joo (2010)	Brown (2009)	Johnston and Hawke (2002)	Heaney (2007)	Pasbanli, Mohammadi, and Vekariyar (2012)	Rosenberg (2008)	Paige, et al (2003)	Macneil, Praier and Busch (2009)	Deal & Peterson (1990)	Marquardt and Reynolds (1994)	Senge (1990)	Marquardt and Reynolds (1994)	Marquardt (1996)	Gephart and others (1996)	331
การเรียนรู้ร่วมกันที่ทีม	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓				✓	✓				8
ความผูกพัน	✓		✓			✓	✓				✓										7
การพัฒนาตนเอง				✓				✓	✓		✓	✓	✓								6
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓				✓						✓	✓			✓						5
วิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓					✓				✓					✓						5
บรรยากาศการเรียนรู้						✓					✓				✓						4
ผู้นำ	✓						✓				✓				✓						4
ความรับผิดชอบ								✓		✓											3
การสนับสนุนการเรียนรู้	✓									✓											2
การประเมินผล										✓											2
ขวัญและกำลังใจ			✓											✓							2
ความชำนาญในการทำงาน				✓			✓														2
สร้างการรับรู้			✓																		2
ความคิดสร้างสรรค์				✓		✓															2

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้จากแนวคิดทฤษฎี

	Joo and Lim (2009)	Schonbeck& Tinderson (2011)	Islam, Amrit, Khan and Ahmad (2013)	Bates and Khasasneh (2005)	JooandPark (2009)	Joo (2010)	Brown (2009)	Johnston and Hawke (2002)	Heaney (2007)	Pasbanli, Mohammadi, and Vekariyar (2012)	Rosenberg (2008)	Pajge, et al (2003)	Macneil, Prater and Busch (2009)	Deal & Peterson (1990)	Marquardt and Reynolds (1994)	Senge (1990)	Maguardt and Reynolds (1994)	Marquardt (1996)	Gephart and others (1996)	333
การสร้างสรรค์นวัตกรรม				✓																
การยอมรับ		✓																		
เชื่อมต่อกับสภาพแวดล้อม	✓																			
การตัดสินใจ									✓											
สัมปทานหน้าที่การทำงาน									✓											
วัตถุประสงค์																				
การสื่อสาร											✓									
ความไว้วางใจ												✓								
ให้ผลตอบแทน													✓							
เทคโนโลยี																				
การกำหนดเป้าหมาย													✓							
การคิดอย่างเป็นระบบ																✓				
โครงสร้าง																				

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตารางที่ 3 สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้จากงานวิจัย

	กันสตี (2550)	ฉัตร (2550)	จันทร์ทิมา, วีระ และตะตมฤตา (2554)	ประพจน์ (2550)	ปิยะนาค (2551)	สุกัญญา (2551)	นิตติ (2553)	สนจินตนา (2553)	Steers (1997)	Clott (1995)	Smith (1996)	รวม
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					✓	✓						2
วิสัยทัศน์		✓						✓				2
การแลกเปลี่ยนความรู้					✓							1
การสร้างและถ่ายโอนความรู้							✓					1
ผู้นำ	✓				✓						✓	3
บรรยากาศ		✓							✓			2
การพัฒนาบุคลากร						✓						1
ความผูกพัน				✓					✓			2
ความรับผิดชอบ				✓								1
โครงสร้าง		✓										1
เทคโนโลยีการเรียนรู้						✓						1



ตารางที่ 4 สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้รวมแนวคิดทฤษฎีกับงานวิจัย

	ความถี่		รวม
	แนวคิดทฤษฎี	งานวิจัย	
การสร้างและถ่ายโอนความรู้	9	1	10
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	8	2	10
ความผูกพัน	7	2	9
การพัฒนาตนเอง	6	1	7
ผู้นำ	4	3	7
วิสัยทัศน์ร่วมกัน	5	2	7
บรรยากาศการเรียนรู้	4	2	6
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5	1	6
ความรับผิดชอบ	3	1	4
การสนับสนุนการเรียนรู้	2		2
การประเมินผล	2		2
ขวัญและกำลังใจ	2		2
ความชำนาญในการทำงาน	2		2
สร้างการรับรู้	2		2
ความคิดสร้างสรรค์	2		2
การสร้างสรรค่นวัตกรรม	1		1
การยอมรับ	1		1
เชื่อมต่อกับสภาพแวดล้อม	1		1
การตัดสินใจ	1		1
สับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน	1		1
วัดผลประเมินผล	1		1
การสื่อสาร	1		1
ความไว้วางใจ	1		1
ให้ผลตอบแทน	1		1
เทคโนโลยี	1		1
การกำหนดเป้าหมาย	1		1
การคิดอย่างเป็นระบบ	1		1
โครงสร้าง	1	1	2

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล โรงเรียนพระราชทาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1: องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนทางโรงเรียนมีกิจกรรมของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมส่งให้ครูได้อบรมตามคำสั่งของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและตามคำต้องการของบุคลากรที่ความประสงค์จะอบรมตามความสามารถความถนัดของตนเอง โดยโรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุน มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานทั้งในและนอกโรงเรียนที่จะให้บุคลากรเผยแพร่ผลงานตนเองมีการเชิญผู้มีความรู้ภายนอกมาให้ความรู้บุคลากรในโรงเรียน มีการนิเทศโดยผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ หรือจะเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เทศกั้นเอง มีการประเมินผลประจำปีและประเมินผลงานเมื่อทำงานหรือกิจกรรมสำเร็จ มีการทัศนศึกษาดูงานโรงเรียนที่ได้รับรางวัลต่างๆด้านวิชาการ

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนผู้บริหารมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน โดยให้ครูแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม จัดตั้งอำนวยการบริการและจัดผู้ประเมินและสังเกตการดำเนินงานมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้คณะครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญจะทำให้ครูมองภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน และหาวิธีการที่จะทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการประชาสัมพันธ์ เป้าหมายวิธีการและการปฏิบัติต่างๆให้รู้ทั่วกัน คอยกระตุ้นสร้างแรงจูงใจและย้ำเตือนทุกครั้งที่มีโอกาสผู้บริหารต้องแบบอย่างที่ดีในการศึกษาหาความรู้การปฏิบัติตน มีงบประมาณสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมหรือทำงานต่างๆ

3. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนการทำงานของครู การแสดงออกครูกล้าพูดกล้าคิด การแสดงความคิดเห็นในรายงาน ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการวางแผนปรับปรุงงานในหน้าที่ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ไปมีการเรียนรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนมีหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมจากชนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งโดยการจัดหลักสูตรเนื้อหาวิชาตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนพยายามให้บุคลากรไม่ว่าครูนักเรียน ผู้ปกครองและอื่นๆ ได้มีพฤติกรรมและการทำงานตามค่านิยมหรือความเชื่อที่ยึดถืออันส่งเสริมให้มีการตัดสินใจและควบคุมองค์การแบบมีส่วนร่วมให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสำคัญต่อโรงเรียนมากวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการพัฒนาการเรียนรู้บุคคล เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน โดยในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของแต่ละ

บุคคลควมรู้การพัฒนาการเรียนรู้ของโรงเรียนช่วยในการเรียนรู้วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นทักษะสำคัญในการที่จะปรับแต่งโรงเรียนให้องค์การเอื้อต่อการก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในอนาคตได้เป็นอย่างดี

ประเด็นที่ 2: ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้จะส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเรียนมากน้อยเพียงใด

1. บรรยากาศการเรียนรู้ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด บรรยากาศมีผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อที่จะให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข คือ การจัดสภาพการเรียนการสอนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย บุคลากรรู้สึกเป็นอิสระ ได้เรียนรู้โดยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจ ใฝ่เรียนรู้ ไม่ท้อแท้ หรือ ท้อถอย เป็นการส่งเสริมนิสัย ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรักการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ตลอดชีวิตทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำสิ่งที่ตั้งงมตลอดไป และได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น

2. การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะโดยอาศัยการพัฒนาการศึกษา และการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของตนเองและโรงเรียนที่ปฏิบัติงานเป็นประจำ

3. ความผูกพันต่อโรงเรียนส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด ความผูกพันต่อโรงเรียนองค์ประกอบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนให้ยั่งยืนคือบุคลากรซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม หากโรงเรียนใดที่สามารถทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อโรงเรียนแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียน ทุมเทศความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากเมื่อใดที่บุคคลในโรงเรียนไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียนหรือมีความผูกพันน้อยลง ก็จะทำให้โรงเรียนเกิดความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ จึงนับได้ว่าความผูกพันต่อโรงเรียนมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียน

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด มีวัฒนธรรมเอื้อการเรียนรู้ภายในโรงเรียน สมาชิกและผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในโรงเรียนไปพร้อมๆ กับการพัฒนาโรงเรียนให้มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศและสนับสนุนให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยกำหนดเป็นค่านิยมหลักของโรงเรียนและได้มีการ

ทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทุกคนในโรงเรียนยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการแสดงออกที่ถือเป็นมาตรฐานในการบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมเอื้อการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดซึ่งเกิดขึ้นมาจากค่านิยมและนโยบายของโรงเรียน ซึ่งก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใดทีมงานคือกลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลมเกลียวกันและพร้อมที่จะร่วมมือกันทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ผลงานออกมาดี การทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเห็นแบบอย่างในการทำงานของเพื่อนร่วมงานทำให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและจะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า

6. ความรับผิดชอบของบุคลากรส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใดความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ รับผิดชอบในการทำงาน การทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้สำเร็จผลด้วยดี และตั้งใจศึกษาหาความรู้ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นในประกอบวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลา โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลาและกลับหลังเวลาเลิกทำงานจัดวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากหลายสถานการณ์ หลากหลายวิธีการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน

7. การเป็นผู้นำส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใดการพัฒนาโรงเรียนต้องมีผู้นำที่รับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะที่จะสามารถพัฒนาจัดการการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์สามารถนำบุคลากรในการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำ สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการต่างๆ มีการศึกษาหาความรู้ในหลายๆด้านจึงเกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาพัฒนาการศึกษาได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใดโรงเรียนจะต้องมีวิธีการดึงดูดความรู้จากแหล่งต่าง ๆ รวบรวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสม มีการสร้างความรู้ใหม่การนำความรู้จากภายนอกมาใช้ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีความรู้ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆที่เป็นอุปสรรคก็จะถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นกับบุคลากรนั้น บุคลากรที่มีความรู้ใหม่ๆ ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันก็จะมีการให้ความรู้กับบุคลากรรุ่นเก่าๆ

9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคคลให้มีความรู้และเป็นความรู้ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียน สร้างสรรค์สังคม ทำให้เกิดการต่อยอดความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มในการทำงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ตารางที่ 5 สรุปตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้	ดร.วาสนา จันทอูไร	ดร.วศุต วิศรุตวัฒน์	นายสมชัย นาคั้ง	นายอาสา แสงสว่าง	นางพรณี พระยาโด	นายมารินทร์ เมฆดี
ส่งเสริมความผูกพัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การสร้างและถ่ายทอดความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เชื่อมต่อกับสภาพแวดล้อม	✓				✓	
การสนับสนุนการเรียนรู้		✓				✓
การยอมรับ		✓				
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
วิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				✓		
ขวัญและกำลังใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ให้ผลตอบแทน	✓				✓	
การให้ความสำคัญกับบุคคล	✓		✓			
บรรยากาศการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สร้างการรับรู้				✓		
การตัดสินใจ					✓	
การสื่อสาร		✓				✓
การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การยอมรับ			✓			
ความซื่อสัตย์สุจริต						✓

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยมุ่งศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลและสร้างพัฒนาเครื่องมือ โดยการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นการศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย และตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น

1.1 ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 6 ท่าน เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

1.1.1 เครื่องมือการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

1.1.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้คำถามปลายเปิด ลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semistructured Interview) ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมในเนื้อหา การใช้ภาษา ผู้วิจัยได้ปรับปรุงก่อนนำไปสัมภาษณ์

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่จะไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อชี้แจงรายละเอียด และนัดหมาย วัน-เวลา และสถานที่เก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนา วัฒนธรรมการเรียนรู้

4. ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึก ทำดัชนีข้อมูล ทำข้อสรุปชั่วคราว เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

1.1.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูจากโรงเรียนเทศบาลเขตภาคกลาง แบ่งตามจังหวัด จำนวน 21 จังหวัด และแบ่งตามขนาดของโรงเรียนเทศบาล จำนวน 6,830 คน ดัง ตารางที่ 6



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 6 จำนวนโรงเรียนและจำนวนประชากร

กลุ่มภาคกลาง	รายชื่อจังหวัด	โรงเรียนเทศบาล				จำนวนประชากร
		ขนาดของโรงเรียน			รวม	
		เล็ก	กลาง	ใหญ่		
ภาคกลาง ตอนบน 1	นนทบุรี	8	6	3	17	492
	ปทุมธานี	12	3	2	17	280
	พระนครศรีอยุธยา	15	6	1	22	410
	สระบุรี	11	11	3	25	627
ภาคกลาง ตอนบน 2	ชัยนาท	4	2	1	7	194
	ลพบุรี	3	9	1	13	353
	สิงห์บุรี	3	2	-	5	90
	อ่างทอง	6	3	1	10	225
ภาคกลาง ตอนกลาง	นครนายก	1	2	-	3	98
	สมุทรปราการ	11	5	3	19	493
	ฉะเชิงเทรา	3	3	2	8	223
	ปราจีนบุรี	5	2	2	9	214
	สระแก้ว	1	1	3	5	166
ภาคกลาง ตอนล่าง 1	กาญจนบุรี	4	4	1	9	205
	นครปฐม	5	11	2	18	599
	ราชบุรี	2	8	3	13	498
	สุพรรณบุรี	5	6	-	11	257
ภาคกลาง ตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์	8	7	1	16	312
	เพชรบุรี	3	8	2	13	388
	สมุทรสงคราม	5	1	2	8	184
	สมุทรสาคร	1	5	6	12	522
รวม		116	105	39	260	6,830

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2556 จำนวนโรงเรียน 260 โรงเรียน จำนวนประชากร 6,830 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู จากโรงเรียนเทศบาล โดยใช้เทคนิคสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling technique) วิธีเลือกแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) (สุวิมล ว่องวาณิช และ นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2546, หน้า 122) จำนวน 375 คน

ตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ภาคกลางตอนบน 1 ภาคกลางตอนบน 2 ภาคกลางตอนกลาง ภาคกลางตอนล่าง 1 ภาคกลางตอนล่าง 2 (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2555, หน้า 2-3)

ตอนที่ 2 สุ่มจังหวัดในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตอนที่ 3 สุ่มโรงเรียนเทศบาลในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วนจำนวนโรงเรียน และตามขนาดโรงเรียนเทศบาล แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555, หน้า 84) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขนาดของสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า	301 คน
สถานศึกษาขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	301 – 1,000 คน
สถานศึกษาขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	1,001 คนขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน หัวหน้าวิชาการ 1 คน และครู 1 คน ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มต่างๆ ดังตารางที่ 2

SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 จำนวนโรงเรียนและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม ภาคกลาง	รายชื่อจังหวัด	โรงเรียนเทศบาล				จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			
		ขนาดของโรงเรียน			รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้า วิชาการ	ครู	รวม
		เล็ก	กลาง	ใหญ่					
ภาคกลาง ตอนบน 1	ปทุมธานี	8	2	1	11	11	11	11	33
	พระนครศรีอยุธยา	6	3	-	9	9	9	9	27
	สระบุรี	7	4	1	12	12	12	12	36
ภาคกลาง ตอนบน 2	ลพบุรี	1	9	1	11	11	11	11	33
	อ่างทอง	6	3	1	10	10	10	10	30
ภาคกลาง ตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา	3	3	1	7	7	7	7	21
	สมุทรปราการ	7	5	1	13	13	13	13	39
	ปราจีนบุรี	5	2	2	9	9	9	9	27
ภาคกลาง ตอนล่าง 1	นครปฐม	2	6	1	9	9	9	9	27
	สุพรรณบุรี	4	6	-	10	10	10	10	30
ภาคกลาง ตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์	7	6	1	14	14	14	14	42
	สมุทรสาคร	-	5	5	10	10	10	10	30
รวม		55	55	15	125	125	125	125	375

ได้จำนวนโรงเรียน 125 โรงเรียนและและกลุ่มตัวอย่าง 375 คน

1.2.1 เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน 5) ขนาดของโรงเรียน 6) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 การถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108) เป็นการวัดความคิดเห็นที่แสดงออกถึง ระดับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับมาก

- ระดับ 3 หมายถึง สภาพพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108) เป็นการวัดความคิดเห็นที่แสดงออกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 5 ระดับ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อยที่สุด

1.2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้ ผสมผสานกับสาระที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. สรุปผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร กำหนดกรอบแนวคิด การวิจัยและนิยามปฏิบัติการ

3. นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถาม สำหรับแบบสอบถามสภาพพัฒนาธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาธรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปรแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องเชิงเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of item objective congruence / IOC) (สุวิมล ตรีภานันท์, 2546, หน้า 140) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไปแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ตรงตามนิยามศัพท์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามศัพท์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามนิยามศัพท์

ผลการตรวจสอบการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence / IOC) ของแบบสอบถามครั้งแรก = 0.7 ปรับปรุงข้อคำถามและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence / IOC) ของแบบสอบถาม = 1

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เห็นชอบไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาล จำนวน 10 แห่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient, ∞) (Cronbach, 1984, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.966

7. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปสอบถามโรงเรียนเทศบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยติดต่อกับโรงเรียนเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อประสานงานในการเก็บข้อมูลและชี้แจงรายละเอียดการเก็บข้อมูลด้วยวาจาทางโทรศัพท์ และแจ้งวันนัดหมายในวันเก็บข้อมูล

3. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่ออธิบายถึงความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามวันและเวลาที่กำหนด และนัดหมายกับโรงเรียนเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจนครบตามจำนวนที่กำหนด สำหรับกรณีไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ด้วยตนเองจากเงื่อนไขระยะทางและระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence / IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

2. การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 1981, pp. 204-208) จากความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้วยการหาความสัมพันธ์โดยสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลมาสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างพัฒนาเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย และตัวแปรที่ต้องการศึกษา แล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 3 สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยการวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้และตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่เหลือตัวแปรจำเป็นที่สำคัญ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ใช้วิธีการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวนิแม็กซ์ (Varimax Rotation) ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ในการเลือกตัวแปรบรรยายที่น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป (Lee & Comrey, 1992 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2548, หน้า 196) มีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละปัจจัยตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Kerlinger, 1997 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2548, หน้า 197) แล้วนำมาวิเคราะห์ตัวแปรบรรยายที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สถิติที่ใช้ในการหาตัวแปรบรรยายที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter และการรายงานผลกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group)

3.1 ผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) คือ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นผู้บริหารองค์กร ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีตำแหน่งวิษยะฐานะเชี่ยวชาญ และครูที่วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีตำแหน่งวิษยะฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอกในการสนทนากลุ่ม (Focus group)

3.2 การดำเนินการวิจัยโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group)

การดำเนินการวิจัยเทคนิคสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

จัดประชุมการสนทนากลุ่มโดยการสนทนาในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ณ บ้านนารีสอร์ท วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2557 นำเสนอโครงสร้างกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลที่จะเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเป็นแบบบันทึกกำหนดโครงร่างกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และขอบเขตของเนื้อหาในพฤติกรรมบ่งชี้โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. สร้างประเด็นสนทนากลุ่มตามขอบเขตของเนื้อหา ในพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด และนำประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ที่จะเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

4. นำประเด็นสนทนากลุ่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเนื้อหาของประเด็นสนทนากลุ่ม

5. นำประเด็นสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล วิเคราะห์ความคิดเห็นตามประเด็นคำถามโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำแบบเสนอเขียนแบบพรรณนาความ

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้

กำหนดการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ตอนที่ 3.2 คือ ชั้นศึกษาข้อมูลพื้นฐานมาใช้เป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้

2. กำหนดการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จาก ตอนที่ 3.2 วิเคราะห์อีกครั้ง เพื่อกำหนดการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.5.2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อชี้แจงรายละเอียด และนัดหมายวัน-เวลา และสถานที่สนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.5.3. ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวร์แมกซ์ (Varimax Rotation)

2. สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ประกอบด้วย

4.1 ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ประเมิน คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นผู้บริหารองค์กร ผู้อำนวยการสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ และครูที่วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอก

4.2 เครื่องมือการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อหาค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้อบรมกับบริบทความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ความถูกต้องเชิงทฤษฎี และเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108) เป็นการวัดความคิดเห็นที่แสดงออกถึง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล เป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5	หมายถึง	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
ระดับ 3	หมายถึง	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
ระดับ 1	หมายถึง	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

4.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4.3.1 ศึกษาแนวคิดจากการสนทนากลุ่มย่อย

4.3.2 นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถาม สำหรับแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเทศบาล โดยมีลักษณะเป็นแบบ มาตรการประมาณค่า (Likert Scale)

4.3.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม ของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษา

4.3.4 นำแบบความเหมาะสมและความเป็นไปได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วจึงนำแบบประเมินที่สมบูรณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล

4.4.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อชี้แจงรายละเอียด และนัดหมาย วัน-เวลา และสถานที่เก็บข้อมูล

4.4.3 ผู้วิจัยส่งแบบประเมินให้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

4.4.4 ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูล ทำดัชนีข้อมูล ทำข้อสรุป เพื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา ต่อไป

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.5.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปล ความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best, 1981, pp. 204-208) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการ เรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ดังนี้

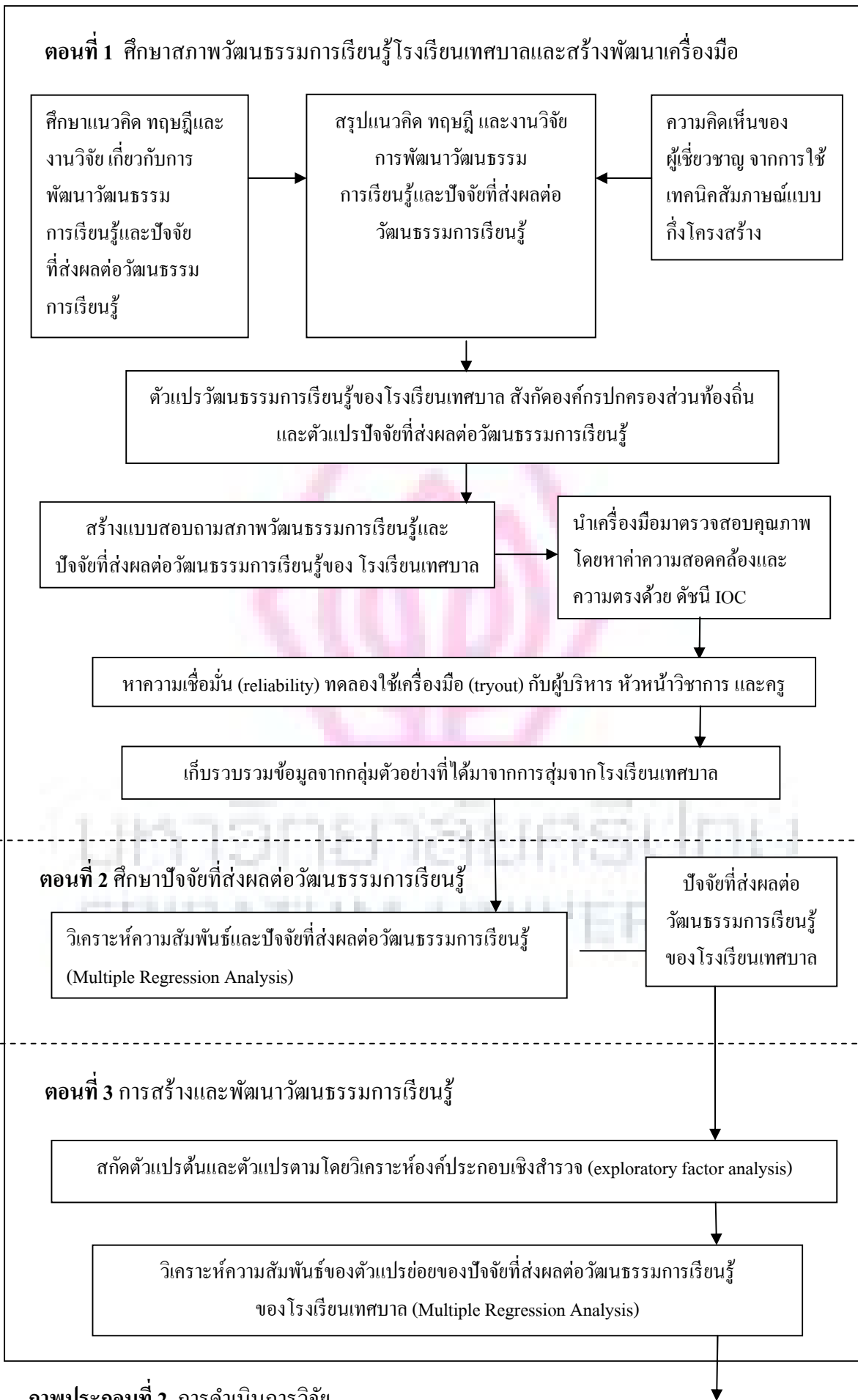
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก

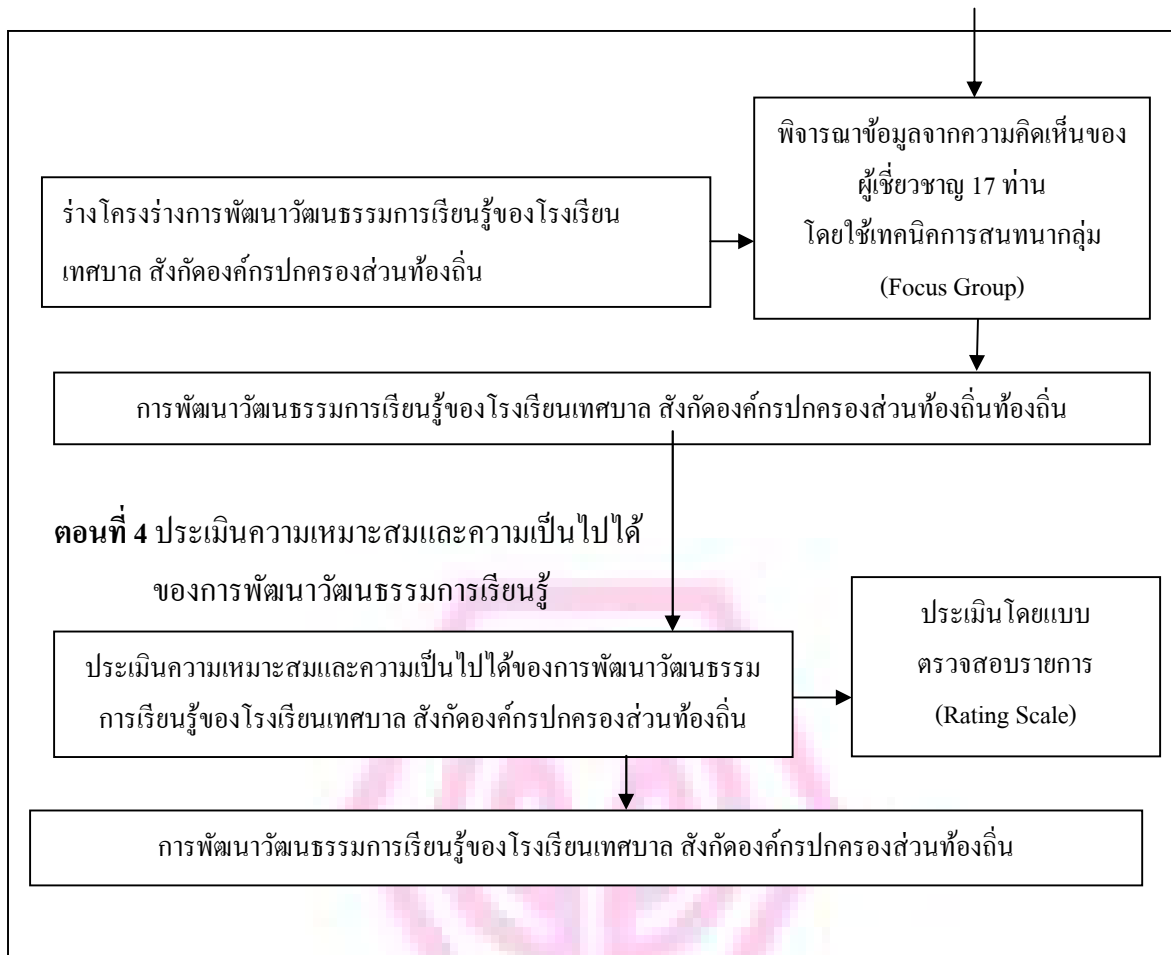
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด



ภาพประกอบที่ 2 การดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบที่ 2 (ต่อ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) เพื่อสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 วิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้สรุปความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
∞	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Y	แทน	วัฒนธรรมการเรียนรู้
Y_1	แทน	ด้านการจัดการความรู้
Y_2	แทน	ด้านการพัฒนาบุคลากร
Y_3	แทน	ด้านการสร้างแรงจูงใจ
X_1	แทน	บรรยากาศการเรียนรู้
X_2	แทน	การพัฒนาตนเอง
X_3	แทน	ความผูกพันต่อโรงเรียน
X_4	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
X_5	แทน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
X_6	แทน	ความรับผิดชอบของบุคลากร
X_7	แทน	ภาวะผู้นำ
X_8	แทน	การสร้างและถ่ายโอนความรู้
X_9	แทน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t (T- distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F (F- distribution)

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

วัตถุประสงค์

วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลในการวิเคราะห์จากเอกสารการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์เอกสาร บทความวิชาการ วารสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน เทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแหล่งความรู้ต่างๆจากแนวคิดของนักวิชาการ นักทฤษฎี จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการและครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 375 คน ได้รับแบบสอบถามครบถ้วน สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	103	27.50
- หญิง	272	72.50
ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรี	192	51.20
- ปริญญาโท	180	48.00
- ปริญญาเอก	3	.80
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 20 ปี	190	50.70
- 20 - 30 ปี	78	20.80
- 30 ปีขึ้นไป	107	28.50

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	133	35.5
- ขนาดกลาง	173	46.1
- ขนาดใหญ่	69	18.4
อายุ		
- ต่ำกว่า 40 ปี	147	39.20
- 40-50 ปี	89	23.70
- 50 ปีขึ้นไป	139	37.10
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
- ผู้บริหาร	125	33.30
- หัวหน้าวิชาการ	125	33.30
- ครู	125	33.30
รวม	375	100

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 เป็นเพศชาย 103 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 ระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ระดับการศึกษาปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 00.80 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 ประสบการณ์การทำงาน 20-30 ปีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ประสบการณ์การทำงาน 30 ปีขึ้นไปจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ขนาดของสถานศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นขนาดกลางและขนาดเล็ก ขนาดกลางจำนวน 173 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.10 ขนาดเล็กจำนวน 133 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.5 ขนาดใหญ่จำนวน 69 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.40 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งหน้าเป็นผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครูจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2 วิเคราะห์ระดับสภาพพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ระดับสภาพพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยรวมและรายด้าน

n=37

พัฒนธรรมการเรียนรู้ (y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการจัดการความรู้ (y_1)	4.10	0.67	มาก	2
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_2)	3.95	0.78	มาก	3
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (y_3)	4.25	0.67	มาก	1
รวม	4.10	0.71	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าโดยภาพรวมสภาพพัฒนธรรมการเรียนรู้ทั้งหมด 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.71$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.78$) ข้อตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.67$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการจัดการความรู้ (y₁)

n=375				
วัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการจัดการความรู้				
1. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.99	0.66	มาก	8
2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงกิจกรรมการจัดการความรู้	4.09	0.67	มาก	4.5
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้	4.27	0.61	มาก	2
4. โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	4.33	0.68	มาก	1
5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	4.09	0.68	มาก	4.5
6. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.02	0.71	มาก	7
7. โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน	3.94	0.73	มาก	9
8. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้	4.05	0.64	มาก	6
9. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	4.13	0.65	มาก	3
รวม	4.10	0.67	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าโดยภาพรวมสภาพการจัดการความรู้ทั้งหมด 9 ข้อ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการพัฒนาบุคลากร (y_2)

n=375				
วัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการพัฒนาบุคลากร				
1. โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.77	มาก	4.5
2. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ	3.79	0.84	มาก	7
3. โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร	3.75	0.78	มาก	8.5
4. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร	3.75	0.87	มาก	8.5
5. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอกโรงเรียน	4.08	0.78	มาก	2.5
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.13	0.76	มาก	1
7. ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศบุคลากร	4.08	0.75	มาก	2.5
8. มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.71	มาก	4.5
9. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.95	0.73	มาก	6
รวม	3.95	0.77	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าโดยภาพรวมสภาพการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด 9 ข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.77) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร และมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.78, 0.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการสร้างแรงจูงใจ (y_3)

n=375				
วัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านการสร้างแรงจูงใจ				
1. ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน	4.22	0.70	มาก	6
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์	4.27	0.68	มาก	4
3. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล	4.32	0.68	มาก	1.5
4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ	4.14	0.70	มาก	8
5. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.26	0.63	มาก	5
6. ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.68	มาก	7
7. การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.29	0.63	มาก	3
8. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.63	มาก	1.5
9. การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน	4.04	0.75	มาก	9
รวม	4.25	0.67	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าโดยภาพรวมสภาพการสร้างแรงจูงใจร่วมกันทั้งหมด 9 ข้อ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล และทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.63, 0.68)

วัตถุประสงค์

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยภาพรวมและรายด้าน

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1)	4.23	0.63	มาก	3
2. การพัฒนาตนเอง (x_2)	4.00	0.70	มาก	8.5
3. ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3)	4.29	0.60	มาก	2
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4)	4.13	0.61	มาก	6.5
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5)	4.16	0.62	มาก	5
6. ความรับผิดชอบของบุคลากร (x_6)	4.21	0.61	มาก	4
7. ภาวะผู้นำ (x_7)	4.30	0.60	มาก	1
8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (x_8)	4.13	0.65	มาก	6.5
9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9)	4.00	0.70	มาก	8.5
รวม	4.16	0.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันทั้งหมด 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.70$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.60$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ (x_1)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	4.38	0.61	มาก	2
2. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้า ความรู้	4.39	0.59	มาก	1
3. มีมุมหนังสือในห้องพักครู	4.24	0.57	มาก	4
4. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียน ได้ศึกษาหาความรู้	4.08	0.74	มาก	8
5. โรงเรียนมีความปลอดภัย	4.29	0.62	มาก	3
6. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	4.15	0.64	มาก	6
7. โรงเรียนมีความสวยงาม	4.18	0.67	มาก	5
8. โรงเรียนมีความสะอาด	4.13	0.64	มาก	7
รวม	4.23	0.63	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้าหาความรู้ ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.59$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านการพัฒนาตนเอง (x_2)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	3.87	0.70	มาก	8
2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์	3.84	0.84	มาก	7
3. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์	3.89	0.79	มาก	6
4. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	4.16	0.67	มาก	2
5. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง	4.18	0.57	มาก	1
6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.61	มาก	3
7. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน	4.03	0.70	มาก	4
8. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.01	0.71	มาก	5
รวม	4.00	0.70	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองร่วมกันทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ยอมรับเป้าหมายโรงเรียน	4.25	0.56	มาก	6
2. มีความเต็มใจในการทำงาน	4.07	0.61	มาก	7
3. มีความสุขกับการทำงาน	4.03	0.70	มาก	8
4. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน แห่งนี้	4.35	0.59	มาก	5
5. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	4.39	0.57	มาก	3
6. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.43	0.57	มาก	2
7. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้โรงเรียน	4.47	0.56	มาก	1
8. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ ทำงานอยู่	4.38	0.65	มาก	4
รวม	4.29	0.60	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการรับข้อเสนอแนะในการพัฒนา โรงเรียนอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ	4.17	0.60	มาก	2.5
2. มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค้งาน	4.11	0.63	มาก	5.5
3. มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์	4.11	0.65	มาก	5.5
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายต่างๆ	4.12	0.61	มาก	4
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์	4.07	0.61	มาก	8
6. บุคลากรมีการกำหนดทิศทางการทำงาน	4.08	0.63	มาก	7
7. บุคลากรมีการตัดสินใจร่วมกันใน การทำงาน	4.17	0.58	มาก	2.5
8. บุคลากรช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้ บรรลุเป้าหมาย	4.27	0.58	มาก	1
รวม	4.13	0.61	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_s)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงาน เป็นทีม	4.02	0.75	มาก	8
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	4.15	0.63	มาก	5
3. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.07	0.61	มาก	7
4. การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน	4.22	0.60	มาก	3
5. การทำกิจกรรมร่วมกัน	4.29	0.57	มาก	1
6. มีการเรียนรู้ร่วมกัน	4.18	0.60	มาก	4
7. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน	4.25	0.58	มาก	2
8. มีการประเมินผลร่วมกัน	4.14	0.61	มาก	6
รวม	4.16	0.62	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีมร่วมกันทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$, S.D.= 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
มีการฝึกอบรมบุคลากรด้าน การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
การทำกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านความรับผิดชอบของบุคลากร (x_c)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ทำงานตรงต่อเวลาที่กำหนด	4.21	0.63	มาก	5.5
2. มีความเสียสละในการทำงาน	4.21	0.63	มาก	5.5
3. มีความเอาใจใส่ต่องาน	4.25	0.63	มาก	2
4. มีความปลอดภัยในการทำงาน	4.28	0.55	มาก	1
5. ผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย	4.22	0.60	มาก	3.5
6. ยอมรับผลงานของเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.61	มาก	3.5
7. ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน	4.13	0.62	มาก	8
8. มีการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขงานที่ ผิดพลาด	4.19	0.59	มาก	7
รวม	4.21	0.61	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านความ
รับผิดชอบของบุคลากรทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือ มีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D.) = 0.55)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านภาวะผู้นำ (x_7)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.56	มาก	1.5
2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	4.33	0.60	มาก	3
3. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน	4.38	0.59	มาก	1.5
4. เข้าใจผู้ร่วมงาน	4.28	0.64	มาก	5
5. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ร่วมงาน	4.26	0.63	มาก	6
6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี	4.30	0.59	มาก	4
7. มีความกล้าแสดงออก	4.24	0.60	มาก	7.5
8. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	4.24	0.60	มาก	7.5
รวม	4.30	0.60	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้และมีความกล้าแสดงออก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อุทิศเวลาให้แก่การทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59, 0.56)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ (x_i)

n=375

ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลความรู้	4.10	0.60	มาก	6
2. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากร ได้รับรู้	4.21	0.66	มาก	1.5
3. ในการทำงานมีการระดมความคิดของ ผู้ร่วมงาน	4.21	0.66	มาก	1.5
4. การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในการทำงาน	4.19	0.60	มาก	3
5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	4.14	0.68	มาก	4
6. มีการนำความรู้ภายนอกมาใช้ในโรงเรียน	4.11	0.70	มาก	5
7. ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการสร้างและ ถ่ายโอนความรู้	4.09	0.65	มาก	7
8. มีการเก็บรักษาและใช้ข้อมูลความรู้ อย่างเป็นระบบ	4.05	0.68	มาก	8
รวม	4.13	0.65	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.65) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการเก็บรักษาและใช้ข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับรู้และในการทำงานมีการระดมความคิดของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาลด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9)

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและ ภายนอกโรงเรียน	4.03	0.69	มาก	2.5
2. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มี ประสบการณ์	4.02	0.68	มาก	5
3. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ	4.02	0.63	มาก	5
4. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.03	0.67	มาก	2.5
5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้	4.02	0.68	มาก	5
6. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและ พัฒนาองค์ความรู้	4.05	0.70	มาก	1
7. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม	4.00	0.70	มาก	7
8. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับ โรงเรียนอื่นเป็นประจำ	3.87	0.81	มาก	8
รวม	4.00	0.70	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งหมด 8 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.= 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70)

2.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้กับวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวม

n=375

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	การจัดการความรู้ (Y ₁)	การพัฒนาบุคลากร (Y ₂)	การสร้างแรงจูงใจ (Y ₃)	รวมวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Y _{total})
บรรยากาศการเรียนรู้ (X ₁)	.726(**)	.636(**)	.732(**)	.767(**)
การพัฒนาตนเอง (X ₂)	.701(**)	.719(**)	.620(**)	.755(**)
ความผูกพันต่อโรงเรียน (X ₃)	.675(**)	.600(**)	.672(**)	.714(**)
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X ₄)	.689(**)	.640(**)	.730(**)	.755(**)
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X ₅)	.683(**)	.680(**)	.710(**)	.764(**)
ความรับผิดชอบของบุคคล (X ₆)	.661(**)	.548(**)	.663(**)	.684(**)
ภาวะผู้นำ (X ₇)	.608(**)	.576(**)	.749(**)	.708(**)
การสร้างการถ่ายโอนความรู้ (X ₈)	.705(**)	.671(**)	.702(**)	.764(**)
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X ₉)	.674(**)	.669(**)	.665(**)	.740(**)
รวมปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ (X _{total})	.796(**)	.742(**)	.817(**)	.864(**)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 9 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ (X₁) การพัฒนาตนเอง (X₂) ความผูกพันต่อโรงเรียน (X₃) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X₄) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X₅) ความรับผิดชอบของบุคคล (X₆) ภาวะผู้นำ (X₇) การสร้างการถ่ายโอนความรู้ (X₈) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X₉) และวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Y₁) การพัฒนาบุคลากร (Y₂) การสร้างแรงจูงใจ (Y₃) ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.548 - 0.767

2.3 วิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ Multiple regression analysis โดยใช้วิธี Enter พิจารณาตัวแปรที่น่าเข้าสมการ

ตารางที่ 24 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม (Y_{total})
n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1)	.92	.14	.26	6.32*	.000	1
การพัฒนาตนเอง (x_2)	.63	.13	.20	4.79*	.000	2
ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3)	.35	.15	.09	2.26*	.024	6
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4)	.22	.17	.06	1.26	.208	
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5)	.55	.15	.17	3.64*	.000	3
ความรับผิดชอบของบุคคล (x_6)	-.10	.13	-.03	-0.73	.461	
ภาวะผู้นำ (x_7)	.37	.13	.11	2.71*	.007	5
การสร้างการถ่ายโอนความรู้ (x_8)	.09	.16	.03	0.57	.565	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9)	.32	.14	.12	2.32*	.021	4

$SE_{est} = \pm 6.31$

$R = .88$; $R^2 = .77$; $F = 139.89$; $P\text{-value} = .000$; $a = 2.09$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1) การพัฒนาตนเอง (x_2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9) ภาวะผู้นำ (x_7) ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมีค่าเท่ากับ .88 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .77 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 77.50% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 6.31

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อโรงเรียน โดยบรรยากาศการเรียนรู้สามารถพยากรณ์การเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .26$) และ ความผูกพันต่อโรงเรียน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้น้อยที่สุด และมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .09$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 6 ตัวแปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.09 + .92(x_1) + .63(x_2) + .55(x_3) + .32(x_4) + .37(x_7) + .35(x_9)$$

$$\hat{y} = 2.09 + .92(\text{บรรยากาศการเรียนรู้}) + .63(\text{การพัฒนาตนเอง}) + .55(\text{การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม}) + .32(\text{การแลกเปลี่ยนเรียนรู้}) + .37(\text{ภาวะผู้นำ}) + .35(\text{ความผูกพันต่อโรงเรียน})$$

ตารางที่ 25 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการจัดการความรู้ (Y_1)

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1)	.33	.05	.28	5.62**	.000	1
การพัฒนาตนเอง (x_2)	.17	.05	.16	3.16**	.002	2
ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3)	.19	.06	.15	3.00**	.003	3
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4)	.06	.07	.05	.92	.355	
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5)	.11	.06	.10	1.83	.068	
ความรับผิดชอบของบุคคล (x_6)	.09	.05	.08	1.62	.106	
ภาวะผู้นำ (x_7)	-.03	.05	-.03	-.66	.509	
การสร้างการถ่ายโอนความรู้ (x_8)	.07	.06	.07	1.08	.277	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9)	.05	.05	.06	1.02	.305	

SE_{est} = ± 2.56R = .81 ; R² = .66 ; F = 80.79 ; P-value = .000 ; a = 1.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1) การพัฒนาตนเอง (x_2) ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมีค่าเท่ากับ .81 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .66 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 66.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 2.56

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 3 ด้านที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อโรงเรียน โดยบรรยากาศการเรียนรู้สามารถพยากรณ์การเรียนรู้ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .28$) และ ความผูกพันต่อโรงเรียน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้น้อยที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .15$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3 ตัวแปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.53 + .33(x_1) + .17(x_2) + .19(x_3)$$

$$\hat{y} = 1.53 + .33(\text{บรรยากาศการเรียนรู้}) + .17(\text{การพัฒนาตนเอง}) + .19(\text{ความผูกพันต่อโรงเรียน})$$

ตารางที่ 26 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการพัฒนาศักยภาพ (Y_2)

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1)	.21	.08	.14	2.71*	.007	4
การพัฒนาตนเอง (x_2)	.47	.07	.36	6.55*	.000	1
ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3)	.03	.08	.02	0.40	.689	
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4)	.01	.09	.00	0.11	.906	
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5)	.36	.08	.26	4.29*	.000	2
ความรับผิดชอบของบุคคล (x_6)	.21	.07	.15	2.77*	.006	3
ภาวะผู้นำ (x_7)	.05	.07	.04	0.77	.437	
การสร้างการถ่ายโอนความรู้ (x_8)	.02	.08	.01	0.23	.815	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9)	.20	.07	.17	2.64*	.009	5

$$SE_{est} = \pm 3.48$$

$$R = .78 ; R^2 = .62 ; F = 66.85 ; P\text{-value} = .000 ; a = 2.86$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า การพัฒนาตนเอง (x_2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5) ความรับผิดชอบของบุคคล (x_6) บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมิตีค่าเท่ากับ .78 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .62 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 3.48

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 5 ด้านที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ความรับผิดชอบของบุคคล บรรยากาศการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์การเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .36$) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้น้อยที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .17$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ตัวแปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.86 + .47(x_2) + .36(x_5) + .21(x_6) + .21(x_1) + .20(x_9)$$

$$\hat{y} = 2.86 + .47(\text{การพัฒนาตนเอง}) + .36(\text{การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม}) + .21(\text{ความรับผิดชอบของบุคคล}) + .21(\text{บรรยากาศการเรียนรู้}) + .20(\text{การแลกเปลี่ยนเรียนรู้})$$

ตารางที่ 27 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้านการสร้างแรงจูงใจ (Y_3)

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1)	.37	.05	.30	6.39*	.000	2
การพัฒนาตนเอง (x_2)	-.01	.05	-.01	-.26	.790	
ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3)	.12	.06	.10	2.06*	.040	4
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4)	.14	.06	.11	2.06*	.040	3
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_5)	.08	.06	.07	1.35	.178	
ความรับผิดชอบของบุคคล (x_6)	.01	.05	.01	.33	.737	
ภาวะผู้นำ (x_7)	.35	.05	.31	6.41*	.000	1
การสร้างการถ่ายโอนความรู้ (x_8)	.00	.06	.00	.01	.991	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_9)	.06	.05	.06	1.13	.257	

SE_{est} = ± 2.510

R = .840 ; R² = .706 ; F = 97.205 ; P-value = .000 ; a = .770

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า ภาวะผู้นำ (x_7) บรรยากาศการเรียนรู้ (x_1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (x_4) ความผูกพันต่อโรงเรียน (x_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุมีค่าเท่ากับ .84 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .70 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยการเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 70.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 2.51

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 4 ด้านที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์การเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .31$) และความผูกพันต่อโรงเรียนสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้น้อยที่สุด และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .10$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4 ตัวแปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = .77 + .35(x_7) + .37(x_1) + .14(x_4) + .12(x_3)$$

$$\hat{y} = .77 + .35(\text{ภาวะผู้นำ}) + .37(\text{บรรยากาศการเรียนรู้}) + .14(\text{การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน}) + .12$$

(ความผูกพันต่อโรงเรียน)

วัตถุประสงค์

ตอนที่ 3 ศึกษากระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) ดังตาราง

ตารางที่ 28 แสดงปัจจัย ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

(n=375)

ปัจจัย (factor)	ค่าไอเกน (eigenvalues)	ความแปรปรวน ร้อยละ (% of variance)	ความแปรปรวน ร้อยละ (cumulative % of variance)
1	12.66	46.91	46.91
2	1.78	6.62	53.54
3	1.58	5.86	59.40
4	1.29	4.81	64.21
5	1.04	3.86	68.08

จากตาราง 28 พบว่าผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกปัจจัยที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 5 ปัจจัย พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกปัจจัยย่อยที่น้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละปัจจัยตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าปัจจัยทั้ง 9 ปัจจัยมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 9 ปัจจัย แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยไม่ถึง 0.45 อธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 68.08 รายละเอียดของแต่ละตัวแปรแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 29 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการพัฒนาบุคลากร

	ด้าน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร	.75
2	ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศบุคลากร	.75
3	โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร	.73
4	โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.69
5	มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	.68
6	มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ	.67
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	.61
8	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอกโรงเรียน	.59
9.	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.53
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 12.66		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 46.91		

จากตารางที่ 29 พบว่าตัวแปรด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 9 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.75 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 12.66 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 46.91 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.91 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอันดับ 1

ตารางที่ 30 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการจัดการความรู้

	ด้าน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึง กิจกรรมการจัดการความรู้	.74
2	โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้	.71
3	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	.65
4	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ	.64
5	โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.63
6	โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	.56
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.79		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 6.62		

จากตารางที่ 30 พบว่าตัวแปรด้านการจัดการความรู้ ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 6 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.74 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.79 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 6.62 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 6.62 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีความสำคัญเป็นอันดับ 2

ตารางที่ 31 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการสร้างแรงจูงใจ

	ด้าน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน	.77
2	การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน	.62
3	ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน	.63
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์	.60
5	ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	.59
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.58		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 5.86		

จากตารางที่ 31 พบว่าตัวแปรด้านการจัดการความรู้ ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.77 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.58 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 5.86 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.86 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอันดับ 3

ตารางที่ 32 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านการส่งเสริมการทำงาน

	ด้าน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	.80
2	มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล	.62
3	การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.61
4	สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ	.47
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.29		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.81		

จากตารางที่ 32 พบว่าตัวแปรด้านส่งเสริมการทำงาน ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.47 ถึง 0.80 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.29 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.81 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.81 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับ 4

ตารางที่ 33 ค่าน้ำหนักปัจจัย ด้านความพร้อมในการทำงาน

	ด้าน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	.83
2	บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้	.80
3	โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน	.52
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.04		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 3.86		

จากตารางที่ 33 พบว่าตัวแปรด้านความพร้อมในการทำงาน ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 3 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.83 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 1.04 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.86 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.86 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับ

ผลการสกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) ได้ตัวแปรที่สกัดดังตาราง

ตารางที่ 34 ตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ได้จากการสกัดตัวแปร

สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้	สกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Exploratory factor analysis)
ด้านการจัดการความรู้ 1. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงกิจกรรมการจัดการความรู้ 3. โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ 4. โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร 5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ 6. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7. โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน 8. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ 9. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	ด้านการจัดการความรู้ 1. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงกิจกรรมการจัดการความรู้ 2. โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ 5. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6. โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร

ตารางที่ 34 (ต่อ)

สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้	สกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ (exploratory factor analysis)
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ 3. โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร 4. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร 5. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอกโรงเรียน 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 7. ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศบุคลากร 8. มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 9. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 	<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร 2. ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศบุคลากร 3. โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร 4. โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 5. มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ 7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 8. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอกโรงเรียน 9. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
<p>ด้านการสร้างแรงจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ 3. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล 4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ 5. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ 6. ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน 7. การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 8. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย 9. การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน 	<p>ด้านการสร้างแรงจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน 2. การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน 3. ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ 5. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

ตารางที่ 34 (ต่อ)

สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้	สกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ (exploratory factor analysis)
	ด้านการส่งเสริมการทำงาน 1. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย 2. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล 3. การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ
	ด้านความพร้อมในการทำงาน 1. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน 2. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ 3. โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน

จากตารางที่ 34 พบว่า ตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารวิชาการ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมี 3 ด้าน 27 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการจัดการความรู้ มีตัวแปร 9 ตัวแปร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปร 9 ตัวแปร 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีตัวแปร 9 ตัวแปร เมื่อนำมาสกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยใช้สถิติ Exploratory factor analysis ได้ 5 ด้าน 27 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปร 9 ตัวแปร 2) ด้านการจัดการความรู้ มีตัวแปร 6 ตัวแปร 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีตัวแปร 5 ตัวแปร 4) ด้านการส่งเสริมการทำงาน มีตัวแปร 4 ตัวแปร 5) ด้านความพร้อมในการทำงาน มีตัวแปร 3 ตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ดังตาราง

ตารางที่ 35 แสดงปัจจัย ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล (n=375)

ปัจจัย (factor)	ค่าไอเกน (eigenvalues)	ความแปรปรวน ร้อยละ (% of variance)	ความแปรปรวน ร้อยละ (cumulative % of variance)
1	21.40	44.59	44.59
2	3.42	7.12	51.71
3	2.39	4.99	56.71
4	2.09	4.36	61.08
5	1.69	3.52	64.60
6	1.55	3.23	67.84
7	1.24	2.59	70.44
8	1.01	2.10	75.05

จากตาราง 35 พบว่าผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกปัจจัยที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 8 ปัจจัย พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรบรรยายที่น้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละปัจจัยตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่ามีปัจจัย 8 ปัจจัยมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ 8 ปัจจัย มีตัวแปร 48 ตัวแปร แต่มีบางตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยไม่ถึง 0.45 และปัจจัยบางปัจจัยมีตัวแปรที่บรรยายไม่ถึง 3 ตัว ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 44 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 48 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 75.05 รายละเอียดของแต่ละตัวแปรแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 36 ค่าน้ำหนักปัจจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้	.78
2	มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ	.76
3	มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์	.76
4	ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.74
5	มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม	.73
6	มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้	.73
7	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	.70
8	มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ	.62
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 21.40		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 44.59		

จากตารางที่ 36 พบว่าตัวแปรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 8 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.78 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) เท่ากับ 21.40 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 44.59 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัว เป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 44.59 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอันดับ 1

ตารางที่ 37 ค่าน้ำหนักปัจจัย การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน	.80
2	การทำกิจกรรมร่วมกัน	.78
3	มีการเรียนรู้ร่วมกัน	.76
4	การประสานงานร่วมกันในการทำงาน	.74
5	มีการประเมินผลร่วมกัน	.72
6	กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	.68
7	มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	.65

ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 3.42
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 7.12

จากตารางที่ 37 พบว่าตัวแปรการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 7 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.80 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 3.42 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 7.12 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.12 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้วปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอันดับ 2

ตารางที่ 38 ค่าน้ำหนักปัจจัย ภาวะผู้นำ

	ด้านภาวะผู้นำ	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน	.74
2	ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	.69
3	สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	.68
4	เข้าใจผู้ร่วมงาน	.67
5	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	.62
6	เป็นผู้ประสานงานที่ดี	.60
7	สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	.52
8	มีความกล้าแสดงออก	.48
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 2.39		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.99		

จากตารางที่ 38 พบว่าตัวแปรการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญจำนวน 8 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.74 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 2.39 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.99 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 8 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.99 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอันดับ 3

ตารางที่ 39 ค่าน้ำหนักปัจจัย ความผูกพันต่อโรงเรียน

	ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	.83
2	เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน	.81
3	มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	.75
4	ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	.74
5	ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ทำงานอยู่	.66
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 2.09		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.36		

จากตารางที่ 39 พบว่าตัวแปรความผูกพันต่อโรงเรียนซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.83 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 2.09 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.36 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.36 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยความผูกพันต่อโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอันดับ 4

ตารางที่ 40 ค่าน้ำหนักปัจจัย การพัฒนาการสอน

	ด้านการพัฒนาการสอน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	.87
2	มีความเต็มใจในการทำงาน	.86
3	การทำงานร่วมกันเป็นทีม	.85
4	ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	.50
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.69		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 3.52		

จากตารางที่ 40 พบว่าตัวแปรความเต็มใจในการทำงานซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.87 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.69 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.52 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.52 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้ว ปัจจัยการพัฒนาการสอนมีความสำคัญเป็นอันดับ 5

ตารางที่ 41 ค่าน้ำหนักปัจจัย บรรยากาศการเรียนรู้

	ด้านบรรยากาศการเรียนรู้	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	โรงเรียนมีความสวยงาม	.76
2	โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	.74
3	โรงเรียนมีความปลอดภัย	.73
4	โรงเรียนมีความสะอาด	.65
5	โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้	.50

ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.55

ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 3.23

จากตารางที่ 41 พบว่าตัวแปรบรรยากาศการเรียนรู้ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 5 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.76 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.55 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 3.23 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวเป็นตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.23 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้วปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอันดับ 6

ตารางที่ 42 ค่าน้ำหนักปัจจัย การพัฒนาตนเอง

	ด้านการพัฒนาตนเอง	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์	.69
2	ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์	.66
3	มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	.64
4	ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	.53

ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) = 1.24

ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.59

จากตารางที่ 42 พบว่าตัวแปรบรรยากาศการเรียนรู้ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 4 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.69 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.24 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.59 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4

ตัวแปรที่รวมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.59 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้วปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นอันดับ 7

ตารางที่ 43 ค่าน้ำหนักปัจจัย สนับสนุนการทำงาน

	ด้านสนับสนุนการทำงาน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	.67
2	อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้	.66
3	มีมุมหนังสือในห้องพักครู	.54
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) = 1.01		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 2.10		

จากตารางที่ 43 พบว่าตัวแปรสนับสนุนการทำงานซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรสำคัญ จำนวน 3 ตัว มีค่าน้ำหนักตัวแปรในปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.67 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) เท่ากับ 1.01 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 2.10 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวเป็นตัวแปรที่รวมกันบรรยายปัจจัยนี้ได้ดีที่สุด และปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.10 ซึ่งเมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) กับปัจจัยอื่นๆ แล้วปัจจัยด้านสนับสนุนการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับ 8

ตารางที่ 44 ค่าน้ำหนักตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. มีการจัดประชุมร่วมกัน สม่ำเสมอ	.170	.274	.123	.185	-.016	.201	.086	.297	.677
2. อำนวยความสะดวกให้ บุคลากร ใฝ่หาความรู้	.223	.271	.333	.135	.169	.180	.110	.093	.666
3. มีมุมหนังสือในห้องพักรู	.203	.271	.137	.114	.200	.273	.260	-.115	.549
4. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครู และ นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้	.103	.244	.009	.148	.091	.508	.450	.045	.064
5. โรงเรียนมีความปลอดภัย	.121	.158	.069	.233	.081	.734	-.017	.241	.096
6. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	.296	.168	.137	.065	.168	.747	.187	.011	.113
7. โรงเรียนมีความสวยงาม	.150	.167	.181	.097	.155	.763	.197	.032	.130
8. โรงเรียนมีความสะอาด	.246	.195	.194	.058	.300	.650	.110	-.076	.130
9. มีการศึกษาค้นคว้าใน ห้องสมุดโรงเรียน	.292	.141	.108	.115	.238	.204	.640	.026	.206
10. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์	.312	.208	.234	.094	.225	.036	.668	.185	.128
11. ศึกษาหาความรู้ทาง หนังสือพิมพ์	.255	.146	.235	.023	.254	.182	.697	.117	.141
12. ศึกษาหาความรู้ทาง อินเทอร์เน็ต	.224	.078	.173	.189	.234	.183	.535	.315	-.093
13. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลาง	.146	.220	-.022	.283	.508	.294	.347	.034	-.040
14. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ	.233	.122	.129	.109	.868	.181	.207	.162	.095
15. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ สอน	.352	.107	.112	.142	.274	.095	.203	.797	.121
16. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน	.425	.192	-.116	.244	.411	.091	.326	.165	-.019
17. ยอมรับเป้าหมายโรงเรียน	.235	.261	.069	.447	.213	.213	.396	.019	.070
18. มีความเต็มใจในการทำงาน	.233	.138	.122	.118	.865	.172	.200	.165	.095
19. มีความสุขกับการทำงาน	.352	.107	.112	.142	.274	.095	.203	.797	.121
20. ความภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	.149	.144	.167	.741	.116	.183	.138	.142	.054
21. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	.184	.110	.184	.747	.098	.085	.187	.040	.225

ตารางที่ 44 (ต่อ)

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22. มีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	.165	.203	.224	.838	.056	.052	.045	.132	.112
23. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้โรงเรียน	.080	.153	.214	.813	.205	.040	.034	.020	.007
24. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุใน สถานที่ทำงานอยู่	.176	.247	.252	.664	-.025	.140	-.009	-.006	-.006
25. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการ ทำงานเป็นทีม	.335	.653	.142	.157	.110	.124	.081	.081	.223
26. กำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ร่วมกัน	.307	.685	.145	.169	.099	.183	.151	.102	.102
27. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	.227	.121	.137	.109	.862	.187	.218	.157	.093
28. การแบ่งหน้าที่การทำงาน ร่วมกัน	.174	.806	.199	.056	.069	.188	.092	.056	.101
29. การทำกิจกรรมร่วมกัน	.159	.785	.183	.234	.143	.146	.081	.023	.048
30. มีการเรียนรู้ร่วมกัน	.290	.766	.198	.190	.053	.217	.188	.058	.046
31. การประสานงานร่วมกันใน การทำงาน	.149	.741	.245	.243	.126	.094	.166	-.035	.207
32. มีการประเมินผลร่วมกัน	.394	.723	.143	.148	.122	.092	.154	.126	.132
33. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน	.083	.013	.623	.174	-.066	-.002	.157	-.013	.126
34. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	.157	.210	.690	.208	.211	.232	.086	.025	.191
35. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน	.170	.148	.749	.247	.056	.182	.109	.109	.059
36. เข้าใจผู้ร่วมงาน	.193	.388	.669	.278	.065	.074	.231	.160	.029
37. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงาน	.253	.420	.687	.139	.061	.118	.106	.064	.010
38. เป็นผู้ประสานงานที่ดี	.258	.422	.608	.210	.197	.123	-.010	.205	-.009
39. มีความกล้าแสดงออก	.362	.447	.489	.224	.295	.067	.016	-.040	.165
40. สามารถเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงได้	.390	.390	.524	.160	.274	.122	-.018	-.121	.228

ตารางที่ 44 (ต่อ)

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
41. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน และ ภายนอกโรงเรียน	.706	.241	.166	.116	.182	.172	.174	.137	.047
42. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มี ประสบการณ์	.761	.232	.175	.215	.124	.207	.093	.101	.137
43. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงาน เสร็จ	.766	.243	.153	.157	.101	.086	.214	.149	.131
44. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	.746	.193	.184	.187	.126	.180	.240	.115	.024
45. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปัน ความรู้	.780	.209	.171	.147	.101	.212	.062	.180	.084
46. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้	.736	.262	.205	.211	.166	.137	.091	.117	.108
47. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จาก การอบรม	.737	.292	.206	.049	.185	.091	.200	.129	.184
48. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการ ร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ	.626	.217	.142	.060	.263	.110	.359	-.028	.029

จากตารางที่ 44 คำนี้นักตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน เทศบาล จำนวน 48 ตัวแปร มีตัวแปรที่ค่านี้นักมากกว่า .45 จำนวน 46 ตัวแปร และมีตัวแปรที่ค่านี้นักน้อยกว่า .45 จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ มีการทำวิจัยในชั้นเรียน และยอมรับเป้าหมายโรงเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล จำนวน 9 ปัจจัย และ 1 ปัจจัย มีตัวแปรต่ำกว่า 3 ตัวแปร ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ตัวแปรที่อยู่ในเกณฑ์ทั้งหมดจำนวน 44 ตัวแปร

ตารางที่ 45 ค่าน้ำหนักปัจจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

ลำดับที่	ด้าน	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักปัจจัย(factor loading)
1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	8	0.62-0.77
2	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	7	0.65-0.80
3	ภาวะผู้นำ	8	0.48-0.74
4	ความผูกพันต่อโรงเรียน	5	0.66-0.83
5	การพัฒนาการสอน	4	0.50-0.87
6	บรรยากาศการเรียนรู้	5	0.50-0.76
7	การพัฒนาตนเอง	4	0.53-0.69
8	สนับสนุนการทำงาน	3	0.54-0.67

จากตารางที่ 45 พบว่าปัจจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 8 ปัจจัย มีตัวแปรย่อยทั้งหมด 44 ตัว โดยปัจจัยที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 8 ตัว ปัจจัยที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 7 ตัว ปัจจัยที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 8 ตัว ปัจจัยที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 5 ตัว ปัจจัยที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 4 ตัว ปัจจัยที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 5 ตัว ปัจจัยที่ 7 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 4 ตัว และปัจจัยที่ 8 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายปัจจัย 3 ตัว

ผลการสกัดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) ได้ตัวแปรที่สกัดดังตาราง

ตารางที่ 46 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลที่ได้จากการสกัดตัวแปร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	สกัดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ (exploratory factor analysis)
<p>ด้านบรรยากาศการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ 2. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้าความรู้ 3. มีมุมหนังสือในห้องพักครู 4. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ 5. โรงเรียนมีความปลอดภัย 6. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ 7. โรงเรียนมีความสวยงาม 8. โรงเรียนมีความสะอาด 	<p>บรรยากาศการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โรงเรียนมีความสวยงาม 2. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ 3. โรงเรียนมีความปลอดภัย 4. โรงเรียนมีความสะอาด 5. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้
<p>ด้านการพัฒนาตนเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน 2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ 3. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์ 4. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต 5. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง 6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 7. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน 8. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน 	<p>การพัฒนาตนเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์ 2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ 3. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน 4. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	สกัดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ (exploratory factor analysis)
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน 1. ยอมรับเป้าหมายโรงเรียน 2. มีความเต็มใจในการทำงาน 3. มีความสุขกับการทำงาน 4. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ 5. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน 6. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 7. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน 8. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ทำงานอยู่	ความผูกพันต่อโรงเรียน 1. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน 3. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน 4. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ 5. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ทำงานอยู่
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม 2. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน 3. การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4. การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน 5. การทำกิจกรรมร่วมกัน 6. มีการเรียนรู้ร่วมกัน 7. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน 8. มีการประเมินผลร่วมกัน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 1. การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน 2. การทำกิจกรรมร่วมกัน 3. มีการเรียนรู้ร่วมกัน 4. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน 5. มีการประเมินผลร่วมกัน 6. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน 7. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม
ด้านภาวะผู้นำ 1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 3. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน 4. เข้าใจผู้ร่วมงาน 5. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน 6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี	ภาวะผู้นำ 1. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน 2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 3. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน 4. เข้าใจผู้ร่วมงาน 5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี

ตารางที่ 46 (ต่อ)

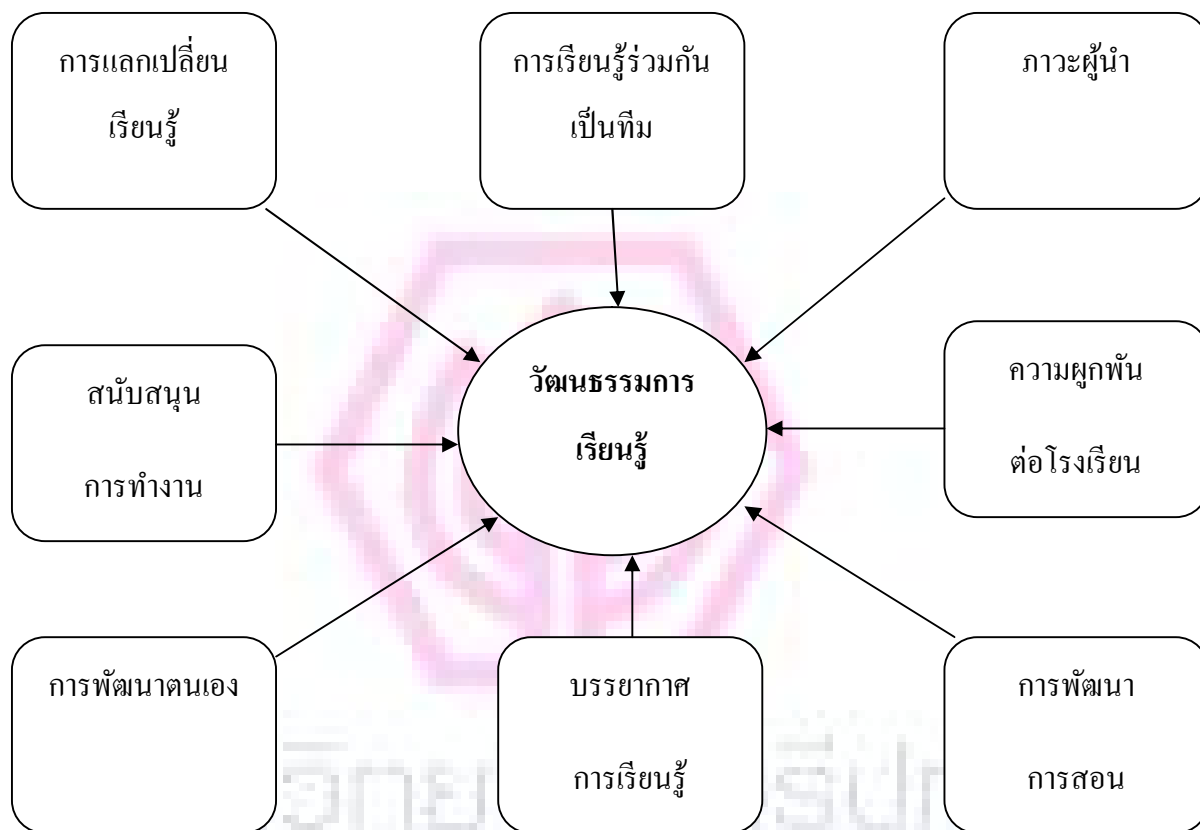
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	สกัดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Exploratory factor analysis)
7. มีความกล้าแสดงออก 8. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	7. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 8. มีความกล้าแสดงออก
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน 2. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 3. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ 4. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้ 6. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ 7. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม 8. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้ 2. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ 3. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 4. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม 6. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ 7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน 8. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ
	การพัฒนาการสอน 1. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 2. มีความเต็มใจในการทำงาน 3. การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง
	สนับสนุนการทำงาน 1. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ 2. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ 3. มีมุมหนังสือในห้องพักครู

จากตารางที่ 46 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลจากการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิธี Enter มี 6 ด้าน 48 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ มีตัวแปร 8 ตัวแปร 2) ด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวแปร 8 ตัวแปร 3) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีตัวแปร 8 ตัวแปร 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีตัวแปร 8 ตัวแปร 5) ด้านภาวะผู้นำ มีตัวแปร 8 ตัวแปร 6) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวแปร 8 ตัวแปร เมื่อนำมาสกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยใช้สถิติ exploratory factor analysis มีตัวแปรตามเกณฑ์ ที่มีน้ำหนักปัจจัยมากกว่า 0.45 และปัจจัยมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป มีทั้งหมด 8 ด้าน 44 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ มีตัวแปร 5 ตัวแปร 2) ด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวแปร 4 ตัวแปร 3) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีตัวแปร 5 ตัวแปร 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีตัวแปร 7 ตัวแปร 5) ด้านภาวะผู้นำ มีตัวแปร 8 ตัวแปร 6) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวแปร 8 ตัวแปร 7) ด้านการพัฒนาการสอน มีตัวแปร 4 ตัวแปร 8) ด้านสนับสนุนการทำงาน มีตัวแปร 3 ตัวแปร



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัด
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 8 ปัจจัย สรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยใช้สถิติ Multiple Regression วิธี Enter

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (x_1) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	3.88	1.11	.20	3.47*	.001	1
2. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์	3.15	1.36	.16	2.31*	.021	3
3. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ	2.23	1.43	.10	1.56	.119	
4. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1.78	1.27	.09	1.40	.161	
5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้	.90	1.26	.04	.71	.476	
6. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้	2.77	1.21	.14	2.27*	.023	4
7. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม	-.56	1.31	-.03	-.43	.665	
8. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ	2.08	.87	.12	2.32*	.018	2

$SE_{est} = \pm 8.85$

$R = .74$; $R^2 = .55$; $F = 57.57$; $P\text{-value} = .000^*$; $a = 45.36$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .74 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .55 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 55.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 8.85

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .20$) มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .12$) โรงเรียนอื่นเป็นประจำมีการสอนงาน จากบุคลากรที่มี สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .16$) ประสพการณ์มีการ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ อันดับที่ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ($\beta = .14$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4 ตัว แปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 45.36 + 3.88 (\text{มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน}) + 2.08 (\text{มีการจัด นิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับ โรงเรียนอื่นเป็นประจำ}) + 3.15 (\text{มีการสอนงานจากบุคลากรที่มี ประสพการณ์}) + 2.77 (\text{มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้})$$

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (x_2) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	4.65	.96	.26	4.83*	.000	1
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	4.13	1.21	.20	3.39*	.001	2
4. การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน	-1.45	1.35	-.06	-1.07	.285	
5. การทำกิจกรรมร่วมกัน	-1.75	1.41	-.07	-1.24	.216	
6. มีการเรียนรู้ร่วมกัน	4.59	1.61	.21	2.84*	.005	3
7. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน	3.94	1.42	.17	2.76*	.006	4
8. มีการประเมินผลร่วมกัน	2.87	1.44	.13	1.99*	.046	5

SE_{est} = ± 8.75

R = .75; R² = .56; F = 68.23; P-value = .000* ; a = 40.46

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 48 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน การประสานงานร่วมกันในการทำงาน มีการประเมินผลร่วมกัน มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .75 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .56 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 56.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 8.75

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = .26) กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = .20) มีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β = .21) การประสานงานร่วมกันในการทำงาน สามารถพยากรณ์

วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 4 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .17$) มีการประเมิผลร่วมกัน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 5 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .13$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ตัวแปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$\hat{y} = 40.46 + 4.65(\text{มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม}) + 4.13(\text{กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน}) + 4.59(\text{มีการเรียนรู้ร่วมกัน}) + 3.94(\text{การประสานงานร่วมกันในการทำงาน}) + 2.87(\text{มีการประเมิผลร่วมกัน})$

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านภาวะผู้นำ (x_3) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	1.97	.96	.08	2.03*	.043	5
2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	5.85	1.27	.26	4.59*	.000	1
3. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน	-2.11	1.33	-.09	-1.58	.115	
4. เข้าใจผู้ร่วมงาน	5.31	1.42	.26	3.73*	.000	2
5. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	-.51	1.33	-.02	-.38	.699	
6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี	2.15	1.30	.09	1.64	.100	
7. มีความกล้าแสดงออก	3.99	1.51	.18	2.64*	.009	3
8. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	4.07	1.56	.18	2.60*	.009	4

SE_{est} = ± 9.03

R = .73 ; R² = .53 ; F = 53.53 ; P-value = .000* ; a = 39.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 49 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้ร่วมงาน มีความกล้าแสดงออก สามารถเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงได้ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .73 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .53 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 53.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 9.03

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .26$) เข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .26$) มีความกล้าแสดงออก สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .18$) สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับ 4 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .18$) และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับ 5 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .08$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ตัวแปรเป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 39.08 + 5.85(\text{ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี}) + 5.31(\text{เข้าใจผู้ร่วมงาน}) + 3.99(\text{มีความกล้าแสดงออก}) + 4.07(\text{สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้}) + 1.97(\text{มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน})$$

ตารางที่ 50 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน (x_1) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.08	1.92	.13	1.60	.109	
2. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน	-.34	1.58	-.01	-.22	.826	
3. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	4.26	1.54	.18	2.75*	.006	2
4. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	6.75	1.45	.30	4.65*	.000	1
5. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ทำงานอยู่	1.23	1.15	.06	1.06	.286	

SE_{est} = ±10.60

R = .60; R² = .36; F = 41.47; P-value = .000*; a = 44.97

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 50 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .60 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .36 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 36.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 10.60

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .30$) มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .18$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 44.97 + 6.75(\text{ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้}) + 4.26(\text{มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน})$$

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการสอน (x_2) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	-2.58	10.05	-.12	-.25	.791	
2. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	6.83	1.13	.29	6.04*	.000	1
3. มีความเต็มใจในการทำงาน	3.19	7.16	.14	.44	.650	
4. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	8.61	7.11	.39	1.21	.221	

$$SE_{est} = \pm 10.03$$

$$R = .65; R^2 = .42; F = 68.33; P\text{-value} = .00*; a = 44.47$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 51 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาการสอน ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .65 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .42 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 42.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 10.03

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .29$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ต่อโรงเรียน ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 1 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 44.47 + 6.83(\text{ประยুক্ত์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง})$$

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ (x_6) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้	4.98	.82	.28	6.06*	.000	1
2. โรงเรียนมีความปลอดภัย	2.42	1.06	.11	2.27*	.024	4
3. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	3.47	1.28	.17	2.71*	.007	3
4. โรงเรียนมีความสวยงาม	3.28	1.16	.16	2.81*	.005	2
5. โรงเรียนมีความสะอาด	2.62	1.19	.12	2.19*	.029	5

$$SE_{est} = \pm 9.55$$

$$R = .69; R^2 = .48; F = 68.07; P\text{-value} = .00*; a = 40.86$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ โรงเรียนมีความสวยงาม โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ โรงเรียนมีความปลอดภัย โรงเรียนมีความสะอาด มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .69 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .48 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 48.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 9.55

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่ามี 5 ตัวแปรที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .28$) โรงเรียนมีความสวยงาม สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .16$) โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ สามารถพยากรณ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การ ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .17$) โรงเรียนมีความปลอดภัย สามารถพยากรณ์วัฒนธรรม การเรียนรู้ได้อันดับที่ 4 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูป คะแนนมาตรฐาน ($\beta = .11$) โรงเรียนมีความสะอาด สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ อันดับที่ 5 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน ($\beta = .12$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 40.86 + 4.98(\text{โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้}) + 3.28(\text{โรงเรียนมีความสวยงาม}) + 3.47(\text{โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ}) + 2.42(\text{โรงเรียนมีความปลอดภัย}) + 2.62(\text{โรงเรียนมีความสะอาด})$$

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านการพัฒนาตนเอง (x_7) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

n=375

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	5.08	.94	.27	5.37*	.000	1
2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์	3.85	.90	.24	4.24*	.000	2
3. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์	2.93	1.02	.17	2.87*	.004	4
4. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	2.85	.88	.14	3.22*	.001	3

SE_{est} = ± 9.41

R = .70; R² = .49; F = 90.34; P-value = .00*; a = 52.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 53 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาตนเอง ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์ มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .70 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .49 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 49.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 9.41

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .28$) ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .24$) ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .14$) ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์ สามารถพยากรณ์

วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 4 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .17$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 52.80 + 5.08(\text{มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน}) + 3.85(\text{ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์}) + 2.85(\text{ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต}) + 2.93(\text{ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์})$$

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านสนับสนุนการทำงาน (x_0) ใช้สถิติ Multiple Regression โดยวิธี Enter

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	P-value	อันดับ
1. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกัน สม่ำเสมอ	4.30	1.03	.20	4.15*	.000	3
2. อำนวยความสะดวกให้บุคลากร เฝ้าหาความรู้	7.83	1.13	.35	6.92*	.000	1
3. มีมุมหนังสือในห้องพักรู	6.00	1.06	.26	5.63*	.000	2

SE_{est} = ± 9.55

R = .69; R² = .47; F = 112.80; P-value = .00*; a = 31.89

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสนับสนุนการทำงาน ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรเฝ้าหาความรู้ มีมุมหนังสือในห้องพักรู มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .69 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .47 ซึ่งสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 47.00% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 9.55

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล คือ อำนาจความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 1 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .35$) มีมุมหนังสือในห้องพัสดุ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 2 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .26$) มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อันดับที่ 3 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .20$)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ 3 ตัวแปร เป็นตัวพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 31.89 + 7.83(\text{อำนาจความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้}) + 6.00(\text{มีมุมหนังสือในห้องพัสดุ}) + 4.30(\text{มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ})$$

วิเคราะห์การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์สรุปความคิดเห็นจากการนำโครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน ได้รับข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะในการจัดทำพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาได้การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 55 ข้อเสนอแนะด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

โครงร่างการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	1.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน
2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ	2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น
3. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์	3. มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์
4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้	4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้

ตารางที่ 56 ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

โครงร่างการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	2. การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่
3. มีการเรียนรู้ร่วมกัน	3.มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน
4. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน	4.การประสานร่วมกันในการทำงาน
5. มีการประเมินผลร่วมกัน	5. มีการประเมินผลร่วมกัน

ตารางที่ 57 ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ

โครงร่างการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	1. เป็นแบบอย่างที่ดี
2. เข้าใจผู้ร่วมงาน	2. เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน
3. มีความกล้าแสดงออก	3. มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้
4. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	4. สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 58 ข้อเสนอแนะด้านความผูกพันต่อโรงเรียน

โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	1. มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
2. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	2. เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน

ตารางที่ 59 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาการสอน

โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	1. พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

ตารางที่ 60 ข้อเสนอแนะด้านบรรยากาศการเรียนรู้

โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้	1. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้
2. โรงเรียนมีความสวยงาม	2. โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม
3. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	3. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ
4. โรงเรียนมีความปลอดภัย	4. โรงเรียนมีความปลอดภัย
5. โรงเรียนมีความสะอาด	

ตารางที่ 61 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเอง

โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน
2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์	2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และสิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือ
3. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	3. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต
4. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์	

ตารางที่ 62 ข้อเสนอแนะด้านสนับสนุนการทำงาน

โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้
1. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้าความรู้	1. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้าความรู้
2. มีมุมหนังสือในห้องพักครู	2. มีมุมหนังสือในห้องพักครู
3. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	3. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ

สรุปความคิดเห็นจากการนำโครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน
2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น
3. มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์
4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม
6. การประสานร่วมกันในการทำงาน
7. การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่
8. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน
9. มีการประเมินผลร่วมกัน

ด้านภาวะผู้นำ

10. เป็นแบบอย่างที่ดี
11. เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน
12. มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้
13. สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน

15. มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
16. เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน

ด้านการพัฒนาการสอน

17. พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

ด้านบรรยากาศการเรียนรู้

18. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้
19. โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม
20. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ
21. โรงเรียนมีความปลอดภัย

ด้านการพัฒนาตนเอง

22. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน
23. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และสิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือ
24. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต

ด้านสนับสนุนการทำงาน

25. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรเฝ้าหาความรู้
26. มีมุมหนังสือในห้องพักครู
27. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ

ตารางที่ 63 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	R ²
1. บรรยากาศการเรียนรู้	.55
2. การพัฒนาตนเอง	.56
3. ความผูกพันต่อโรงเรียน	.53
4. อยู่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	.36
5. ภาวะผู้นำ	.42
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.48
7. การพัฒนาการสอน	.49
8. การสนับสนุนการทำงาน	.47
รวม	.48

จากตารางที่ 63 ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) มีค่าเท่ากับ .48 ซึ่งสามารถพยากรณ์
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลได้ร้อยละ 48 %

วัตถุประสงค์

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สังกะระห์สรุปความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ โดยถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คนในด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		
	χ	S.D.	แปลผล
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	4.41	0.51	มาก
2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น	4.24	0.66	มาก
3. มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์	4.53	0.51	มาก
4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้	4.29	0.69	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
5. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	4.12	0.60	มาก
6. การประสานร่วมกันในการทำงาน	4.24	0.66	มาก
7. การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่	4.06	0.56	มาก

ตารางที่ 64 (ต่อ)

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน	4.18	0.53	มาก
9. มีการประเมินผลร่วมกัน	4.41	0.51	มาก
ด้านภาวะผู้นำ			
10. เป็นแบบอย่างที่ดี	4.18	0.64	มาก
11. เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน	4.12	0.49	มาก
12. มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้	4.41	0.51	มาก
13. สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์	4.47	0.51	มาก
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.29	0.47	มาก
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน			
15. มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.06	0.56	มาก
16. เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน	4.65	0.49	มาก
ด้านการพัฒนาการสอน			
17. พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.29	0.47	มาก
ด้านบรรยากาศการเรียนรู้			
18. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้	4.12	0.60	มาก
19. โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม	4.24	0.66	มาก
20. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	4.24	0.66	มาก
21. โรงเรียนมีความปลอดภัย	4.18	0.64	มาก

ตารางที่ 64 (ต่อ)

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาตนเอง			
22. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	4.41	0.51	มาก
23. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และ สิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือ	4.18	0.64	มาก
24. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	4.24	0.56	มาก
ด้านสนับสนุนการทำงาน			
25. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้า ความรู้	4.24	0.56	มาก
26. มีมุมหนังสือในห้องพักครู	4.35	0.49	มาก
27. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	4.12	0.70	มาก
รวม	4.27	0.57	มาก

จากตารางที่ 64 พบว่าโดยภาพการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) แสดงว่าการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลมีความเหมาะสมมาก

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้		
	χ	S.D.	แปลผล
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	4.29	0.59	มาก
2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น	4.29	0.47	มาก
3. มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์	4.29	0.69	มาก
4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้	4.29	0.47	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
5. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	4.18	0.53	มาก
6. การประสานร่วมกันในการทำงาน	4.24	0.44	มาก
7. การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่	4.35	0.49	มาก
8. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน	4.12	0.49	มาก
9. มีการประเมินผลร่วมกัน	4.18	0.64	มาก
ด้านภาวะผู้นำ			
10. เป็นแบบอย่างที่ดี	4.00	0.50	มาก
11. เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน	4.06	0.43	มาก
12. มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้	4.24	0.44	มาก

ตารางที่ 65 (ต่อ)

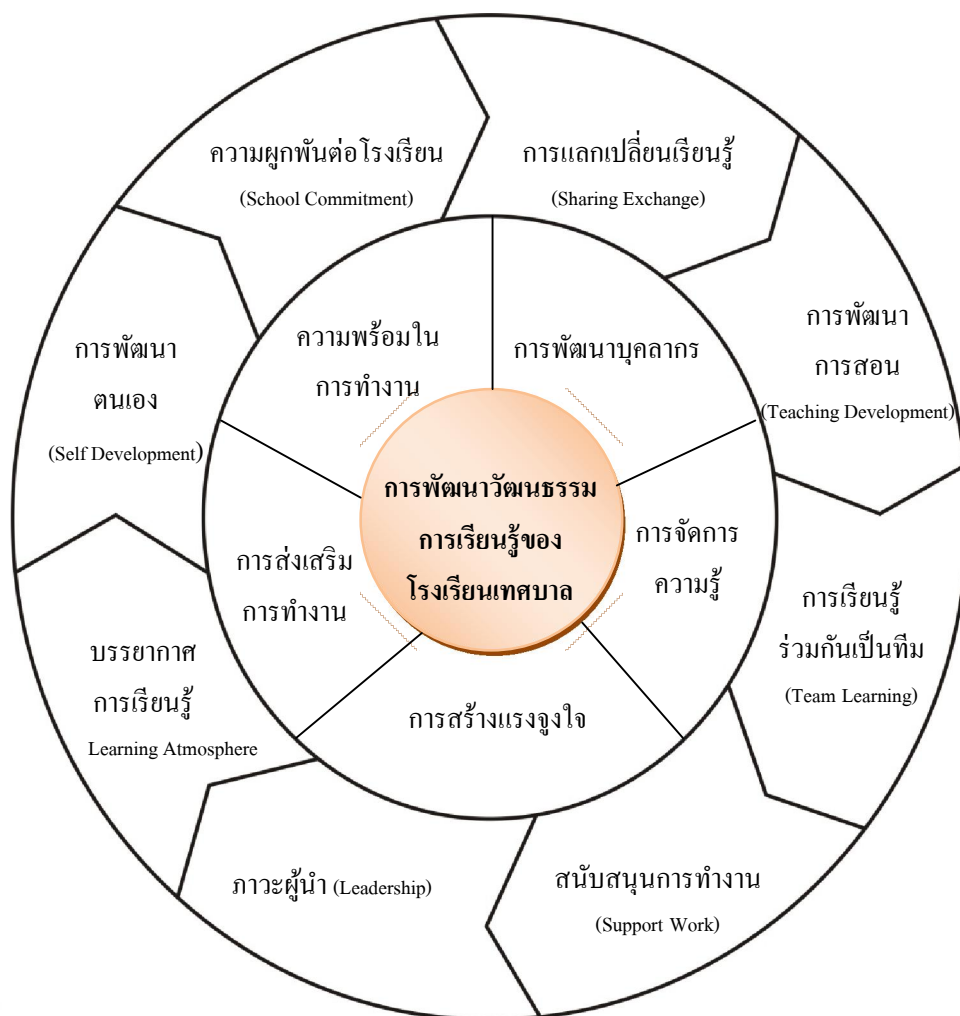
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้		
	χ	S.D.	แปลผล
13. สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์	4.24	0.44	มาก
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.29	0.47	มาก
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน			
15. มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.12	0.49	มาก
16. เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน	4.35	0.49	มาก
ด้านการพัฒนาการสอน			
17. พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.47	0.51	มาก
ด้านบรรยากาศการเรียนรู้			
18. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้	4.06	0.56	มาก
19. โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม	4.12	0.60	มาก
20. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	4.18	0.53	มาก
21. โรงเรียนมีความปลอดภัย	4.18	0.39	มาก
ด้านการพัฒนาตนเอง			
22. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	4.12	0.60	มาก
23. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และสิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือ	4.24	0.44	มาก
24. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	4.12	0.60	มาก

ตารางที่ 65 (ต่อ)

วัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสนับสนุนการทำงาน	4.12	0.33	มาก
25. อำนาจความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้า ความรู้	4.12	0.49	มาก
26. มีมุมหนังสือในห้องพักครู			
27. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	4.47	0.51	มาก
รวม	4.21	0.50	มาก

จากตารางที่ 65 พบว่าโดยภาพการประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.51) แสดงว่าการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลมีความเป็นไปได้มาก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาพประกอบที่ 4 Model of Learning Culture of The Municipal Schools of Subdisrict Administration Organization (4S2T2L)

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านการจัดการความรู้ 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการส่งเสริมการทำงาน 5) ด้านความพร้อมในการทำงาน และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 8 ปัจจัย คือ 1) บรรยากาศการเรียนรู้ 2) การพัฒนาการสอน 3) ความผูกพันต่อโรงเรียน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 7) การพัฒนาตนเอง 8) สนับสนุนการทำงาน ซึ่งทั้ง 8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสามารถทำให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ทั้ง 5 ด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยมีมุ่งศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

ศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และสร้างพัฒนาเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัย และตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 6 ท่าน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลที่ได้รับรางวัลพระราชทาน หรือโรงเรียนที่มีนักเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลนำไปสร้างเป็นกระทงคำถามของแบบสอบถาม จำนวน 99 ข้อ แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ที่พิจารณาจากค่าที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 99 ข้อมีความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ $IOC = 1$ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนเทศบาลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 แห่ง โดยมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คนรวม 30 คน นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.966 และใช้แบบสอบถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู โรงเรียนเทศบาลเขตภาคกลาง จำนวน 6,830 คน กำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากการใช้เทคนิคเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling technique) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครู จำนวน 375 คน

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ความรับผิดชอบของบุคคล ภาวะผู้นำ การสร้างการถ่ายโอนความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิธี Enter เพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

ตอนที่ 3 สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ได้ตัวแปรที่สกัดออกมาและได้ปัจจัยใหม่ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้วิเคราะห์ตัวแปรแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิธี Enter นำข้อมูลกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ไขตามคำแนะนำ หลังจากนั้นนำกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารองค์กร ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีตำแหน่งวิเทศฐานะผู้เชี่ยวชาญ ครูที่วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีตำแหน่งวิเทศฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปและครูที่วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกในการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญในการประเมินการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหาร

องค์การ ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่มีตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ครูที่วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และครูที่วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก (\bar{X}) = 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สภาพปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) บรรยากาศการเรียนรู้ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ภาวะผู้นำ 6) ความผูกพันต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ค่า Sig. off น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .880 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .775 ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ร้อยละ 77.50% โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 6.317 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า มี 6 ด้านที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อโรงเรียน ซึ่งการกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 1 บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 4 ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 5 และความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีระดับความจำเป็นอันดับที่ 6

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการ

เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. สร้างและพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) เพื่อให้ได้ตัวแปรสำคัญ วิเคราะห์ตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กำหนดกระบวนการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกปัจจัยที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 5 ด้าน พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรย่อยที่น้ำหนักตัวแปรย่อย (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละด้านตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีลักษณะเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 5 ด้าน จากตัวแปรทั้งหมด 27 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 68.08 โดยมีรายละเอียดตัวแปรของแต่ละด้าน คือ 1) ด้านการจัดการความรู้ มีตัวแปร 9 ตัวแปร 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปร 9 ตัวแปร 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีตัวแปร 9 ตัวแปร เมื่อนำมาสกัดตัวแปรสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยใช้สถิติ exploratory factor analysis ได้ 5 ด้าน 27 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีตัวแปร 9 ตัวแปร 2) ด้านการจัดการความรู้ มีตัวแปร 6 ตัวแปร 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีตัวแปร 5 ตัวแปร 4) ด้านการส่งเสริมการทำงาน มีตัวแปร 4 ตัวแปร 5) ด้านความพร้อมในการทำงาน มีตัวแปร 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ผลจากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์คัดเลือกปัจจัยที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalues) มากกว่า 1.00 พบว่ามี 9 ด้าน พิจารณาเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรย่อยที่น้ำหนักตัวแปรย่อย (factor loading) ตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป และมีตัวแปรที่บรรยายแต่ละด้านตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป แต่มีบางด้านมีตัวแปรบรรยายไม่ถึง 3 ตัว จึงมีตัวแปรที่อยู่ในเกณฑ์ 8 ด้าน ตัวแปรบรรยายบางตัวมีน้ำหนักปัจจัยไม่ถึง 0.45 ทำให้ตัวแปรในการพิจารณาเหลือเพียง 44 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 48 ตัวแปร สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด ได้เท่ากับร้อยละ 75.05 โดยมีรายละเอียดตัวแปรของแต่ละด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวแปร 8 ตัวแปร 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีตัวแปร 7 ตัวแปร 3) ภาวะผู้นำ มีตัวแปร 8 ตัวแปร 4) ความผูกพันต่อโรงเรียน มีตัวแปร 5 ตัวแปร 5) การพัฒนาการสอน มีตัวแปร 4 ตัวแปร 6) บรรยากาศการเรียนรู้ มีตัวแปร 5 ตัวแปร 7) การพัฒนาตนเอง มีตัวแปร 4 ตัวแปร 8) สนับสนุนการทำงาน มีตัวแปร 3 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยายแต่ละด้านที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสถิตินี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ Multiple regression analysis โดยใช้วิธี Enter ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรบรรยายที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลแต่ละด้านมี 44 ตัว จากตัวแปรทั้งหมด 48 ตัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวแปร 4 ตัว 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีตัวแปร 5 ตัว 3) ด้านภาวะผู้นำ มีตัวแปร 5 ตัว 4) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีตัวแปร 2 ตัว 5) ด้านการพัฒนาการสอน มีตัวแปร 1 ตัว 6) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ มีตัวแปร 4 ตัว 7) ด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวแปร 3 ตัว 8) ด้านสนับสนุนการทำงาน มีตัวแปร 3 ตัว

ผลการนำข้อมูลกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลปรีกษา อาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ไขตามคำแนะนำ หลังจากนั้นนำกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญโดยประยุกต์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group) มีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน ได้รับข้อเสนอแนะและข้อแนะนำในการจัดทำกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล โดยการปรับเปลี่ยนข้อความให้เหมาะสมในบางด้านดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 1) กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันให้ใช้ข้อความการสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่ 2) มีการเรียนรู้ร่วมกันให้ใช้ข้อความมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน ด้านภาวะผู้นำ 1) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีให้ใช้ข้อความเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เข้าใจผู้ร่วมงานให้ใช้ข้อความเข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน 3) มีความกล้าแสดงออกให้ใช้ข้อความมีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้ 4) สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ให้ใช้ข้อความสามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน 1) ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ให้ใช้ข้อความมีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนให้ใช้ข้อความเต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน ด้านการพัฒนาการสอน 1) ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางให้ใช้ข้อความพัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ 1) โรงเรียนมีความสวยงามให้ใช้ข้อความโรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม ด้านพัฒนาตนเอง 1) ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ให้ใช้ข้อความศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และสิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือ

4. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน ได้มีความเห็นว่า การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยการพัฒนาวัฒนธรรมการ

เรียนรู้ได้ 8 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) ภาวะผู้นำ 4) ความผูกพันต่อโรงเรียน 5) การพัฒนาการสอน 6) บรรยากาศการเรียนรู้ 7) การพัฒนาตนเอง 8) สนับสนุนการทำงาน เป็นการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ถูกต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อค้นพบจากงานวิจัยสรุปได้ค่อนข้างชัดเจนว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายใต้กรอบ 3 ด้านประกอบด้วย ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก การสร้างแรงจูงใจจะสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจ เป็นการทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจและพอใจ มีความรักความผูกพันต่อโรงเรียน มีความรู้สึกที่สถานที่ทำงานมีความสำคัญ บุคลากรจะตั้งใจทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างสูงสุดสอดคล้องกับแนวคิดของ James (1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าปกติบุคลากรขององค์กรจะใช้เวลาความสามารถในการทำงานเพียง 20% - 30% แต่เมื่อพวกเขาได้รับแรงจูงใจ พวกเขาจะใช้เวลาประมาณ 80% - 90% และ Gibson and others (1982, p. 5) กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและจะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินและตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่นๆ ตัวแปรตัวสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรจะสำคัญอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานซึ่งบุคลากรมีความตั้งใจทำงานต้องมีการจัดการความรู้ให้บุคลากรได้เรียนรู้งานต่างๆ มีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ จัดการความรู้ในการสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการทำกิจกรรมต่างๆปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติให้ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 2-3) กล่าวถึง

ความสำคัญของการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ทั้งนี้เพราะ การศึกษาจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถทำงานนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยทุกตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏว่ามีจำนวน 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน เมื่อพิจารณาตามลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ มีตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการจัดการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมจากผู้บริหารทั้งทางด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครู และนักเรียนศึกษาหาความรู้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน หนังสือพิมพ์ นิตยสารวิชาการหนังสือการ์ตูนต่างๆ ที่ผ่อนคลายและให้ความรู้กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนได้อ่าน และคอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าหาความรู้ มีการจัดประชุมร่วมกันสม่ำเสมอในการประชุมประจำเดือน ประชุมสายชั้น ที่จะได้ปรึกษาหาหรือหาข้อมูลในการทำงานที่ผ่านมาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะได้มีการแก้ปัญหาในการทำงานต่อไป โรงเรียนมีความเป็นระเบียบที่จะให้ครู และนักเรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม มีการยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันเมื่อมีการมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานตามหน้าที่ที่มีกำหนดเวลาการทำงานแต่งานเกิดมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานต้องมีการแก้ไขทำให้บางครั้งงานไม่สำเร็จตามเวลาต้องมีการยืดหยุ่นเวลาการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อที่จะให้บุคลากรไม่เสียความรู้สึกและความตั้งใจในการทำงาน โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงามควรมีการปรับและพัฒนาสถานที่โรงเรียนให้มีความสะอาดสวยงามในการที่จะดึงความสนใจบุคลากรเกิดการเรียนรู้ โรงเรียนมีความร่มรื่นที่ทำให้สบายใจอยู่ ต้องไหนก็สามารถหาความรู้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ นริสสูงเนิน (2552, หน้า 249) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รายละเอียดพบว่า บรรยาการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยาการของโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระบบบริหารการจัดการในโรงเรียน และงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ พิวนิม (2552, หน้า 227-228) เรื่อง ปัจจัยบรรยาการองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกภายในองค์กร เกิดความสุขกายสบายใจและมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเป็นการที่ครูนำเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงและทันสมัยมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนครูต้องศึกษาหาความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีนั้น พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง คณะครูมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะร่วมกันพัฒนาแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บริบทของโรงเรียนและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียนเนื่องจากห้องสมุดจะมีหนังสือหลากหลายและมากครูผู้สอนต้องเข้าไปศึกษาหาความรู้จากห้องสมุดมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนของครู ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ และสิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือซึ่งรายการโทรทัศน์มีรายการที่เป็นสารคดี เกมแข่งขันวิชาการและอีกหลายรายการที่ให้ความรู้กับผู้ดูและสื่อสิ่งพิมพ์จะมีบางคอลัมน์ให้ความรู้ทางวิชาการต่างๆ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนร่วมกันในการทำงานของครูต้องมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อให้ทันสมัยและดึงความสนใจของนักเรียนให้เรียนรู้ดังนั้นครูต้องมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมร่วมกัน มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนและหาวิธีแก้ปัญหาด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ปัญหานั้นไม่มีครูจึงมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นความตั้งใจที่จะหาความรู้เพิ่มเติมโดยไม่ต้องมีใครมาแนะนำเป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งภายในภายนอกโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ แจ่มขำ (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และงานวิจัยของ ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, หน้า 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่เป็นการสร้างทีมงานในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆสามารถที่ทำการกิจที่ใหม่ๆได้โดยไม่ต้องมีอุปสรรคในการทำงานมาก การทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันในโรงเรียนทำกิจกรรมต่างๆ

ร่วมกันมีการปรึกษาหารือแก้ปัญหาหรือแก้ปัญหาร่วมกันในทีมงานที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและมีคุณภาพมีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีมเป็นการฝึกให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ทักษะเพิ่มขึ้นจากผู้มีความรู้และผู้มีประสบการณ์ที่จะทำให้อุบัติการณ์การทำงานเป็นทีม มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงานที่จะให้บุคลากรได้เรียนรู้ในหลายหน้าที่ที่มีความรู้หลายอย่าง เมื่อมีการขาดบุคลากรผู้อื่นสามารถทำงานในหน้าที่บุคลากรขาดได้ กำหนดกระบวนการปฏิบัติร่วมกัน เป็นการกำหนดการปฏิบัติงานในการทำงานประจำแต่ละปีจะต้องทำอะไรบ้างบุคลากรจะได้หาข้อมูลความรู้เพิ่มเติมในการที่จะทำงานที่กำหนดร่วมกัน การประสานร่วมกันในการทำงานเป็นการทำงานร่วมกันต้องมีการติดต่อสื่อสารข้อมูลต่างๆที่จะทำให้การดำเนินงานราบรื่นไม่มีปัญหาหรือมีปัญหาน้อยเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันทำให้เรียนรู้กันมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ กิจกรรมใหม่ๆ นอกจากจะให้ความรู้แล้ว ยังฝึกให้เราต่างเป็นคนที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ช่วยเปิดมุมมองและโลกทัศน์ของเราให้กว้างขึ้น และมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990, p. 16) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน Brill (1976, p. 55) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการร่วมมือร่วมใจกัน มีการสื่อสาร และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ และแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือประสานงานกันมุ่งถึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ องค์กรความรู้ต่างๆ จนสามารถสร้างความรู้ ทักษะ มีระบบการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพราะครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์จะมีความรู้ในการแก้ปัญหาและหาความรู้ใหม่ๆมาแก้ปัญหาดังนั้นบุคลากรที่ทำงานไม่นานต้องได้รับการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นการส่งเสริมให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม การวางแผน การร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ เป็นสื่อสำหรับการศึกษาตลอดชีวิต มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เป็นการประชุมปรึกษาหาความรู้ในการทำงานที่ผ่านมาที่จะหาความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ (2555, หน้า 44) อธิบายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา (Learning Sharing and Challenge) ควรมีการสนับสนุนโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อิสระและต่อเนื่อง ยอมรับและเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของสมาชิกทุกคนในองค์กร และแนวคิดสำนักงานเลขาธิการสภา (2554, หน้า 14) อธิบายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้นเป็นการนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ

ด้านภาวะผู้นำ มีตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล เป็นแบบอย่างที่ดี มีความอดุตาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยยึดหลักประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักศาสนา เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงานเป็นผู้นำต้องเข้าใจผู้ร่วมงานในการให้ผู้ร่วมงานทำงานตรงตามความสารถ ความรู้ ความถนัดของผู้ร่วมงาน มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้ สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์ เป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่น ให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา มองการณ์ไกล ความเป็นธรรมและมีความรับผิดชอบ หน้าที่ต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของงานหรือกิจกรรม สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น บางเหตุการณ์ผู้นำอาจจำเป็นต้องใช้การผสมของแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มากกว่าการเลือกใช้แต่แบบภาวะผู้นำเดิมอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำที่ดีจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดี สร้างความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและจัดความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2552, หน้า 258-259) เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ปัจจัยคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 80.30

ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มีความเต็มใจในการทำงาน การทำงานโดยมีใจรักจะแสดงออกทางกาย โดยการทำงานด้วยความขี้มขี้มแจ่มใส มีอารมณ์รื่นเริง และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ไม่ขึ้นเสียงกับผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงานเมื่อมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์การในโรงเรียนให้พัฒนาไปข้างหน้า ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงาน มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเมื่อบุคลากรมีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะทำให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้ที่จะนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนที่ปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้โรงเรียนมีการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียนเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียนให้นักเรียนและชุมชนได้เห็นบุคลากรต้องมีการศึกษาหาความรู้วิธีการต่างๆที่จะทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548, หน้า 121) เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ ส่วนจันทิมา พรหมเกษ, วีระ ชันยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ (2554, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน การดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบ การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต มีความสัมพันธ์และผลกระทบบกความยุติธรรมขององค์การ

3. การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการนำสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการความรู้ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจและผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียนมาสังกัดตัวแปรวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA)

ผลการสกัดตัวแปรสภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) ได้ตัวแปรที่สกัด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ 1) โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงกิจกรรมการจัดการความรู้ 2) โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3) โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ 5) โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร 1) มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร 2) ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศบุคลากร 3) โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร 4) โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 6) มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ 7) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 8) ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอกโรงเรียน 9) ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ด้านการสร้างแรงจูงใจ 1) ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน 2) การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน 3) ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน 4) ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านการส่งเสริมการทำงาน 1) ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย 2) มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล 3) การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ ด้านความพร้อมในการทำงาน 1) บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน 2) บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ 3) โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน

ผลการสกัดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis : PCA) ได้ตัวแปรที่สกัด ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ 1) โรงเรียนมีความสวยงาม 2) โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ 3) โรงเรียนมีความปลอดภัย 4) โรงเรียนมีความสะอาด 5) โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตนเอง 1) ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์ 2) ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ 3) มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน 4) ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต ความผูกพันต่อโรงเรียน 1) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน 3) มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน 4) ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ 5) ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ทำงานอยู่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 1) การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน 2) การทำกิจกรรมร่วมกัน 3) มีการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การประสานงานร่วมกันในการทำงาน 5) มีการประเมินผลร่วมกัน 6) กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน 7) มีการฝึกอบรมบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ 1) อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน 2) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 3) สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน 4) เข้าใจผู้ร่วมงาน 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

6) เป็นผู้ประสานงานที่ดี 7) สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 8) มีความกล้าแสดงออก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้ 2) มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ 3) มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 4) ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม 6) มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ 7) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน 8) มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการ ร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ การพัฒนาการสอน 1) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 2) มีความเต็มใจในการทำงาน 3) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การสนับสนุนการทำงาน 1) มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ 2) อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ 3) มีมุมหนังสือในห้องพักครู

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิธี Enter สามารถอธิบายได้ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน 2) มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ 3) มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ 4) มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน และมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนจะได้ความรู้จากบุคคลอื่นที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานความรู้ในการแก้ปัญหาและหาความรู้ใหม่ๆ ได้ทราบถึงพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555, หน้า 44) อธิบายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา (Learning Sharing and Challenge) ควรมีการสนับสนุนโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อิสระและต่อเนื่อง ขอมรับและเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของสมาชิกทุกคนในองค์กร และแนวคิดสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554, หน้า 14) อธิบายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้นเป็นการนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม 2) กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน 3) มีการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การประสานงานร่วมกันในการทำงาน 5) มีการประเมินผลร่วมกัน ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีมเป็นการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้นจากผู้มีความรู้และผู้มีประสบการณ์ที่จะทำให้บุคลากรเกิดการ ทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990, p. 16) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน Brill (1976, p. 55) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มี การร่วมมือร่วมใจกัน มีการสื่อสาร และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ และแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือประสานงานกันมุ่งถึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

ด้านภาวะผู้นำ มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เข้าใจผู้ร่วมงาน 3) มีความกล้าแสดงออก 4) สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เนื่องจาก การเป็นผู้นำต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการปฏิบัติตัวที่จะนำไปเป็นตัวอย่างในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในการทำงานจะมีอุปสรรคในการทำงานน้อยเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2552, หน้า 258-259) เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 ปัจจัยคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 80.30

ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ 2) มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อบุคลากรมีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะ

ทำให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้ที่จะนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้โรงเรียนมีการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548, หน้า 121) เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ และจันทิมา พรหมเกษ, วีระ รัชยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ (2554, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน การดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความยุติธรรมขององค์การ

ด้านการพัฒนาการสอน มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางเป็นการจัดการเรียนการสอนเนื้อหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน ตอบรับกับท้องถิ่นของชุมชนที่จะให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ชานาญ วิริยะกุล (2541, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทัน ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้ 1) เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม 2) เป็นนักจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน 3) เป็นนักอำนวยความสะดวกโดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น 4) เป็นนักวิจัยโดยสามารถศึกษาหาความรู้ ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ มีตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษา

หาความรู้ 2) โรงเรียนมีความสวยงาม 3) โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ 4) โรงเรียนมีความปลอดภัย 5) โรงเรียนมีความสะอาด ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก มุมหนังสือเป็นสิ่งที่ให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเดิมและช่วยให้เกิดการเรียนรู้กับตัวเองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552, หน้า 249) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานระบบบริหารการจัดการในโรงเรียน และงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ ผิวนิม (2552, หน้า 227-228) เรื่อง ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความสุขกายสบายใจและมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

ด้านการพัฒนาตนเอง มีตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน 2) ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์ 3) ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต 4) ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์ ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากห้องสมุดเป็นแหล่งค้นหาความรู้ที่ดีในโรงเรียนมีหนังสือมากในการค้นคว้าหาความรู้มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการเชื่อมต่อหาความรู้ทางออนไลน์ได้ที่ทันสมัยและรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ แจ่มจำ (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และงานวิจัยของ ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, หน้า 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

ด้านสนับสนุนการทำงาน มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร ตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ 2) มีมุมหนังสือในห้องพักครู 3) มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เมื่อต้องการสิ่งใดโรงเรียนสามารถมีให้

และบุคลากรจะเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และหาความรู้ในสิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Pedler, Burgoyne & Boydell (1991, pp. 1 - 2) เรียก องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning company) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน

4. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมน คณานิตย์ (2552 หน้า 235) ผลการตรวจสอบรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความถี่ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัยเป็นการเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม 3 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับต่ำสุด ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลควรมีการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาและความสนใจของบุคลากร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลควรมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ได้แก่ ห้องศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต มีแหล่ง

เรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้ โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม มีความเป็นระเบียบ และมีความปลอดภัยที่สร้างความมั่นใจของบุคลากรในการศึกษาหาความรู้

3. การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

4. การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นต้นแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนและหน่วยงานอื่นๆ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปรับตามสภาพแวดล้อมและบริบทของหน่วยงานต่างๆ ได้

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อที่จะพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กว้างและมากขึ้น ควรศึกษาดังนี้

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคอื่น เนื่องจากวัฒนธรรมของแต่ละภาคจะมีความแตกต่างกันออกไป

2. ควรมีการศึกษานำการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปศึกษาในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กฤตกร กัลยารัตน์. (2553). **ผลกระทบเชิงประจักษ์ของสถานการณ์การแข่งขัน การจัดการความรู้
บรรยากาศการเรียนรู้ ความพร้อมในการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่
มีต่อผลการดำเนินงานสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุชฎบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). **มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ:
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. (2556). **สถิติข้อมูลโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีการศึกษา 2556.** กรุงเทพฯ: สำนักงานประสานและพัฒนากิจการการศึกษา
ท้องถิ่น.
- กรมสามัญศึกษา. (2540). **ชุดปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และกรอบงานประมาณรายจ่ายล่วงหน้า
ระยะปานกลาง.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นานาคลิ่งวิทยา.
- กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
พุทธศักราช 2545(ปรับปรุง 2546).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์.
- กัมปนาท อาชา. (2555). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- กลุ่มกฎหมายการศึกษา. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ “ฉบับใช้งานที่สมบูรณ์ 5 ปี”.**
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล.
- เก็จกนก เอื้อวงษ์. (2554). **รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาของเทศบาล.** (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค.
- กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการความรู้ชุมชนสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนกรมการพัฒนา
ชุมชน. (2555). **คู่มือการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อรับมือกับภัยธรรมชาติและพัฒนา
คุณภาพชีวิต.** กรุงเทพฯ: สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). **ศึภษิตแห่งศตวรรษที่ 21 : แนวคิดปฏิรูปการศึกษาไทย.**
กรุงเทพฯ: ชัคเซสมิเดีย.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ไขปริศนาปัญหาชาติอย่างไร คนไทยรักการอ่าน.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). มติชน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทิมา พรหมเกษ, วีระ ชันยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ. (2554). *การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร*. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร.
- จิรประภา อัครบวร.(2549). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: เต้าชฎิล นิ่มนวล. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความภักดีต่อองค์การของผู้รับบริการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (2541). *ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน. ในการศึกษา กทม*, (มกราคม2541), 21(1),หน้า 5-6.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542). *ครูกับการพัฒนาตนเอง. ในข้าราชการครู*. (กุมภาพันธ์ – มีนาคม2542), 19 (3), หน้า 37-39.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์.(2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคนอื่น ๆ. (2548). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). *การพัฒนาแบบบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณิสรดา ดาวประดับวงษ์. (2550). *ความพร้อมเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองจังหวัดราชบุรี*.วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรงศักดิ์ สายเชื้อ. (2552). *ทิศทางการพัฒนาของไทย: เส้นทางสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ขั้วข้าว.
- ทิสนา แคมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ.(2540). *พฤติกรรมองค์กร*.พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ชร สุนทรายุทธ์. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นนทยา น้อยจันทร์. (2550). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2541). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิติ รัตนปริชาเวช. (2553). *ผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากมุมมองแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- น้ำทิพย์ วิชาวิน. (2547). *การจัดการความรู้และคลังความรู้*.กรุงเทพฯนคร: บริษัทเอสอาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- น้ำทิพย์ วิชาวิน และนางเยาว์ เปรมกมลเนตร. (2551). *นวัตกรรมห้องสมุดและการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญดีบุญญากิจ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จิรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- ประเวศ วะสี. (2541). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- ประพนธ์ เข้มทิม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ด. (2550). *การจัดการความรู้(KM) ฉบับขับเคลื่อน (LO)*.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไผ่ไหม.
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา*.วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญา ต้นสกุล. (2547). *ทำไม่ทีมไม่เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- พรนพ พุระกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรชิตา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ม.ป.ท..
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.(2553). **ราชกิจจานุเบกษา**.เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก.หน้า 1/22.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). **วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2**.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2548). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพบุลย์ แจ่มขำ. (2541). **วิทยาการสอน**. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2534). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาพร คงคาน้อย. (2553). **นโยบายและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รจนา จันทรากุล. (2547). **รายงานผลการวิจัยศักยภาพวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: กลุ่มการวิจัยและประเมินผล กรมอาชีวศึกษา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ชธรรมสาร จำกัด.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550). **ราชกิจจานุเบกษา**.เล่ม 124(ตอนที่ 47 ก).หน้า 1-127.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**.กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วราภรณ์ตระกูลสถิตย์. (2549). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิทยาการ.
- วัชร ฐวธรรม. (2539). **53 กลยุทธ์เสริมพลังคน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์พลชัย.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2549). **หัวหน้างานพันธุ์แท้** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วันทนา เมืองจันทร์; และคนอื่นๆ. (2548). *การจัดการความรู้ในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- วีรวัดน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์ เน็ท.
- วีรวิฑู มาฆะศิริรานนท์. (2541). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุคส์.
- _____. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2550). *การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. (2530). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.
- สกล บุญสิน. (2555). *"การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจให้บริการ กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)"*วารสารบริหารธุรกิจ.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการศึกษาแบบยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2541). *ยุทธการแข่งขันของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- _____. (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2537). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **เหลี่ยมหน้าแลหลังผู้บริหารมัธยมศึกษาต่อการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท..
- สมาน รังสิโยกฤษณ์.(2544). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**.พิมพ์ครั้งที่19.
กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สัมฤทธิ์ ผิวนิม. (2552). **องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวัสดิ์ สายประสิทธิ์และคณะ. (2537). **คู่มือสอบและปฏิบัติราชการ**. กรุงเทพมหานคร :
พัฒนาการศึกษา.
- ลีปนันท เกตุทัต. (2540). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาไทย**.กรุงเทพฯ:บมจ. ธนาคารกสิกรไทย.
- สุกัลญาปริญา โญกุล. (2551). **วัฒนธรรมองค์การคุณภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับ
รางวัลการบริหารจัดการที่ดี ในเขตตะวันออกเฉียงของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา ธนानันท์.(2552).**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพัตรา สุภาพ. (2531). **สังคมและวัฒนธรรมไทย**(พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2546). **การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช และนงลักษณ์ วิรัชชัย.(2546). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพฯ:
ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (2555). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา
ระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555**. ม.ป.พ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2554). *รายงานสรุปผลการสัมมนาแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ “นครแม่สอด”*. กรุงเทพฯ: บ.จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *พระราชบัญญัติเทศบาล 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546*. ม.ป.พ., ม.ป.ป..
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. *พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2546*. ม.ป.พ., ม.ป.ป..
- _____. *พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน. (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552*. ม.ป.พ., ม.ป.ป..
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2540). *คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด*. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ: กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *รายงานการประชุมทางวิชา เรื่อง ทิศทางวัฒนธรรมกับการศึกษาในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2555). *คู่มือ ขั้นตอนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการร่วมกลุ่มจังหวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและส่งเสริมการบริหารราชการจังหวัด.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ*. สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558)ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554)*. สมุทรปราการ: บริษัท ออฟเซ็ทพลัส จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2553). **คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กร**
การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2554). **รายงานผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการ**
วุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2554. ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). **คู่มือการพัฒนางค์กรตามกรอบ**
การประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการมิติภายในด้านการพัฒนางค์กร.
 กรุงเทพมหานคร :สำนักงาน ก.พ.ร.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 5 (1), หน้า 103-107.
- อมรา รสสุข. (2541). คุณครูยุคโลกาภิวัตน์. **ในการศึกษา กทม.** (พฤษภาคม 2541), 21(5),
 หน้า 21 -22.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). **หลักการสอน.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้งติ้งเฮ้าส์.

BIBLIOGRAPHY

- Arther M. Whitehill. (1965). *Personal Relations*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Baron, Robert A., & Greenberg, Jerold. (1990). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work* (3rd ed). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bass, Bernard M. (1990). *Stogdill's Handbook of Leadership*. New York : Free Press.
- Bates, R., & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, 9(2), pp. 96-109.
- Beach, Dale S. (1967). *Personnel : The Management of People at Work*. New York : Harcourt Brace & World Inc.
- Best, John W. (1981). *Research in Education* (4th ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Brill, Naomi L. (1976). *Teamwork : working Together in Human Series*. New York: Lippincott.
- Broom, Leonard & Selznick, Phillip. (1969). *Sociology*. New York: Harper & Row.
- Brown, Douglas H. (1980). *Principle of Language Learning and Teaching*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-hall.
- Brown, Maryann. (2009). Look both ways: Working to develop a professional learning culture. Theme: Creating a professional culture. *ACSA Biennial Conference, Canberra*, (October 2009), pp. 1-26.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, (March 1974), 19, pp. 533-546.
- Buytendijk, Frank. (2006). The Five Keys to Building a High-Performance Organization. *Business Performance Management*. (February 2006), p. 24, New York: Penton Media.
- Cameron, Kim S. and Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Casteter, William B. (1976). *The personnel function in educational administration*. New York: Macmillan.

BIBLIOGRAPHY (Continue)

- Chruden, Herbert G., and Arthur W. Sherman.(1968). *Personnel Management*.Ohio : South Western Publishing Co.
- Clott, Christopher B. (1995). *The Effects of Environment, Strategy, Culture, and Resource Dependency on Perceptions of Organizational Effectiveness of School of Business*. Research Report.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of psychological Testing* (4thed). New York: Harper and Row Publishers.
- Daft, Richard L. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Orlando, Florida: Dryden.
- Davis, Keith E. (1981). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Deal, Terrence E. & Peterson, Kent D. (1990).*The Principal's Role in Shaping School Culture*. Washington D.C.: Office of Educational Research and Improvement.
- Dell, C. and Grayson, C.J. (1998).*If only we know what we know: The transfer of internal knowledge and best practice*. New York: The free press.
- Denison, Daniel R. & Mishra, Aneil K. (1995).*Toward a Theory of a Organizational Culture and Effectiveness*.Organization Science.
- Dixon, Nancy M. (1994). *The Organizational Learning Cycle : How We Can Learn Collectively*.London: McGraw-Hill.
- Flippo, Edwin B. (1966). *Management : A BahavioralAppoach*. New York:Allyn andBacom.
- Garvin, David A. (1993). Building a learning organization.*Business Credit*, 96 (1), pp. 19-28.
- Gephart, Martha A. & Marsick, Victoria J. (1996). Finding Common and Uncommon Ground among Learning Organization Model.*In Proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development.LA : Academy*.
- Gephart, Martha A., Marsick, Victoria J., Van Buren, Mark E., and Spiro, Michelle S. (1996). *Learning organizations come alive.Magazine article from Training & Development*, Vol. 50, (12), pp. 35-45.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James.Donnelly Jr. (1982).*Organizations : Behavior, Structure, Process*. 4th ed. Texas : Business Publication, Inc.

BIBLIOGRAPHY (Continue)

- Harbison, Frederick and Myers, Charles A. (1964). *Educational, Manpower, and Economic Growth*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Harrison, Roger. (1972). *Understanding your organization's character*. Harvard Business Review.
- Heaney, Debbie. (2007). Step 5.4 Performance and Learning Culture. *Resources for Implementing the WWF Project & Programme Standards*, (January 2007), pp. 1-10.
- Horton, Paul B. & Hunt, Chester L. (1980). *Sociology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research and Practice* (6th ed). McGraw – Hill International Edition.
- James, William. Quoted in Paul Hersey, and Kenneth H. Blanchard. (1972). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. 2nd ed., n.p.
- Jayaswal, Sita R. (1974). *Foundations Of Educational Psychology* (2nd ed.). New Delhi: Arnold Heinemann Publishers .
- Johnson, D.W. & Johnson, E.P. (1991). *Joining Together*. New Jersey: Prentice Hall.
- Johnston, R. & Hawke, G. (2002). *Case studies of organisations with established learning cultures*. NCVET.
- Joo, Baek-Kyoo (Brian). (2010). Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader–Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*. 21(1), pp. 69-85.
- Joo, Baek-Kyoo (Brian) & Lim, Taejo. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. (August 2009), 16(1), pp. 48-60.
- Joo, Baek-Kyoo (Brian) & Park, Sunyoung. (2010). The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. In *Journal of Leadership & Organization Development*, 31(6), pp. 482-500.

BIBLIOGRAPHY (Continue)

- Jucius, Michael J. (1971). *Personal Management*. 6th ed.(Homewood : Richard D, Lrwin, inc.
- Kerlinhe, Fred N. (1997).*Foundations of BehaveoralFesearch*. 3rd ed. U.S.A. : Holt, Rinehart and Winston,Inc.
- Kezsbom D. (1990). Are you Really Ready to Build a Project team.*Industrial Engineering*, 24(11), pp. 67-99
- Kramlinger, T. (1992).Training's role in a learning organization.*Training*, 29 (7), pp. 46-51.
- Kreitner, Robert &Kinicki, Angelo.(2004).*Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, Howard B. ,Andrew L. Comrey. (1998). *A first course in factor analysis*. 2nd ed.Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Association,Publishers.
- Longworth. N.,&Davics. K. (1999).*Lifelong Learning : New Vision, New Implications. New Roles for People. Organization Nations, and Communities In The 21st Century*. London: Kogan Page.
- Lucas, Leyland M. &ogilvie.d.t. (2006). Things are not always what they seem: How reputations, culture, and incentives influence knowledge transfer. *The Learning Organization*, 13(1), pp. 7-24.
- Luthans, Fred. A.(1985).*OrganizationalBehavior*. 4th ed. New York : McGraw-Hill, Inc.
- _____. (2002). *Organizational Behavior*.(9 thed). New York: McGraw-Hill.
- MacNeil, Angus J., Prater, Doris L. & Busch, Steve. (2009). The effects of school culture and climate on studentachievement.*January LeadershipIn in Education*.(January 2009), 12(1), pp. 73–84.
- Marsick, Victoria J,& Watkins, Karen E. (1994). The learning Organization : an Integrative Vision for HRD.*Human Resource Development Quarterly*, 5(4), pp. 353-360.
- Marsick, Victoria J. & Watkins, Karen E. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Journal Advances in Developing Human Resources*, 5(2), pp. 132-151.
- Marquardt, Michael J.(1996).*Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.

BIBLIOGRAPHY (Continue)

- _____. (2002). *Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, Michael J. & Reynolds, Angus.(1994).*The Global Learning Organization*. III New York: Irwin.
- Mastenbroek, Willem FG. (1993). *Conflict Management and Organization Development*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Michell, Terence R., and Larson, James R. (1987).*People in Organization*.Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- Mullins, Laurie J. (2006). *Essentials of Organisational Behaviour*.Madrid: Mateu Cromo.
- Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1997).*Organizational Behavior : Foundations Realities, and Challenges*. New York : West Publishing Company.
- Saville, Murie – Troike. (2002). *The Ethnography of Communication : An Introduction*. Baltmor: University Park Press.
- Nevis, Edwin C., et al. (1995). understanding Organization as Learning Systems. *Sloan Management Review*, Winte, 36(2), pp. 73-85.
- Nonaka, I. (1995). *The Knowledge-Creating Company : How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York : Oxford University Press.
- _____. (2002). *A Dynamic Theory of Organization Knowledge Creation*. Organization Science.
- Owens, Robert G. (2001). *Organization Behavior in Education* (7thed). Boston: Allyn Bacon.
- Parker, GM. (1990).*Team Players and Teamwork : the New Competitive Business Strategy*. Calif: Jossey Bass.
- Paige, Michael R., et al. (2003). Culture learning in language education.*Culture as the core: Perspectives on culture in second language learning*.pp. 173-236.
- Pasebani, Fatemeh., Mohammadi, Sardar. and Yektatyar, Mozafare. (2012). The relationship between organizational learning culture and job satisfaction and Internal service quality in sport organizations in Iran.*Archives of Applied Science Research*, 4 (4), pp. 1901-1905

BIBLIOGRAPHY (Continue)

- Patterson, Jerry L., Purker, Stewart C. & Parker, Jackson V. (1986). "**Guiding Beliefs of our School District,**" **Productive School Systems for Nonrational World.** Arlington, Va: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Pedler, Mike J., Burgoyne, John G. & Boydell, Tom. (1991). **The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development.** Maidenhead: McGraw-Hill Book Company.
- Reigle, Ronda F. (2001). Measuring organic and mechanistic cultures. In **Engineering Management Journal.** 13(4), pp. 3-8.
- Robbins, Stephen P. (1996). **Organizational Behavior.** New Jersey: Prentice-Hall International.
- _____. (2003). **Essentials of Organizational Behavior.** New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., & DeCenzo, David A. (2004). **Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications** (4th ed). Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Rosenberg, Marc J. (2008). Building learning culture. **E-Learning Magazine,** (April/May 2008).
- Schein, Edgar H. (1985). **Organizational Culture and Leadership.** San Francisco: Jossey-Bass
- _____. (1992). **Organizational Culture and Leadership** (2nd ed). California: Jossey-Bass.
- _____. (1999). **The Corporate Culture Survival Guide: Sense and Nonsense about Culture Change.** California: Jossey-Bass.
- Schoonbeek, Sue & Henderson, Amanda. (2011). Shifting workplace behavior to inspire learning: a journey to building a learning culture. **Journal of continuing education in nursing.** 42(1), pp. 43-48.
- Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization.** New York: Doubleday.
- Senge, P. M., Roberts, C., Ross, R. B., Smith, B. J., & Kleiner, A. (1994). **The fifth discipline fieldbook : Strategies and tools for building a learning organization.** London: Nicholas Bredley.
- Sergiovanni, Thomas J. & others. (1987). **Educational Governance and Administration.** 2nd ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.

BIBLIOGRAPHY (Continue)

- Sergiovanni, Thomas J. & Strarratte, Robert J. (1988). *Supervision Homan Perspectives* (4th ed). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Skerlavaj, Miha, Song, JiHoon. & Lee, Youngmin. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Journal Expert Systems with Applications*, 37, pp. 6390–6403.
- Smith, Lynda C. (1996). *The Impact of Fiscal on Organizational Structures and Cultures*. A Case Study.
- Steers, Richard M. (1997). *Organizational Effectiveness : A Behavior View*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed). New York: McGraw Hill.
- Stringer, Robert A. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Pearson.
- Islam, Talat., Aamir, Muhammad., Khan, Saifur Rehman & Ahmad, Ungku Norul Kamar Ungku. (2013). Organizational Learning Culture, Social Exchange Relations and Multifoci Citizenship Behaviors: A Literature Survey Approach. In *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 1 (1), pp. 06-13.
- Wick, Calhoun W. & Leon, Lu Stanton. (1993). *The learning Edge : How smart managers and smart Companies Stay Ahead*. New York : McGraw-Hill.
- Williams, Richard L. (1994). *Essentials of Total Quality Management*. New York: Amacom.
- Yukl, Gary. (1994). *Leadership in Organization* (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

18 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้สัมภาษณ์

เรียน ดร.วาสนา จันทร์โอไร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส เทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ด้วยนายวิเชษฐ จิตรสงวน รหัสนักศึกษา 54560704 หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักคือ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมคือ ดร.ราชนันท์ บุญนิมา

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ความพึงพอใจในการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต อู่อ้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อู่อ้น)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 3014-3018

กรุงเทพฯ : 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงบางเขน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ฉะเชิงเทรา : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง ฉะเชิงเทรา 20000
ฉะเชิงเทรา : 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงบางเขน กรุงเทพฯ 10400
BANGKOK : 2410/2 Phaholyothin Rd. Jitujok, Bangkok, Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna-Trat Rd. Klongtany, Muang Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 975 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Phayathai Bangkok Thailand 10400

โทร 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721
โทร 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590
โทร 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185
Tel: 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721
Tel: 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590
Tel: 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185

www.spu.ac.th
www.aad.spu.ac.th
www.spu.ac.th

แบบตอบรับ


การสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) นพดรินทร์ เมฆรัตน์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น ของนายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปีการศึกษา
2556 ทั้งนี้ข้าพเจ้า

- สามารถให้สัมภาษณ์ได้
- ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจาก

(ลงชื่อ).....

(..... นพดรินทร์ เมฆรัตน์) 

วันที่..... 7เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

แบบตอบรับ

การสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) นาคา แสงสว่าง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดดึกมหาราชาราม จังหวัดสมุทรสาคร เป็นผู้ให้
สัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ของนายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาคุษณีย์
บัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปี
การศึกษา 2556 ทั้งนี้ข้าพเจ้า

- สามารถให้สัมภาษณ์ได้
- ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจาก

(ลงชื่อ)..... @m

(..... นาคา แสงสว่าง)

วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

แบบตอบรับ

การสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) พรวณี ทะมาผล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 5 พลโทอินทรามินทร์ภักดี จังหวัดราชบุรี เป็นผู้ให้
สัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ของนายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปี
การศึกษา 2556 ทั้งนี้ข้าพเจ้า

- สามารถให้สัมภาษณ์ได้
- ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจาก

(ลงชื่อ)..... พรวณี ทะมาผล

(นางพรวณี ทะมาผล)

วันที่ 25 เดือน กันยายน พ.ศ. 2556

แบบตอบรับ

การสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) อ.พงศ์ จันทวงษ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส จังหวัดเพชรบุรี เป็นผู้ให้
สัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ของนายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิ
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปี
การศึกษา 2556 ทั้งนี้ข้าพเจ้า

- สามารถให้สัมภาษณ์ได้
 ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจาก

(ลงชื่อ) อ.พงศ์ จันทวงษ์
(นาย อ.พงศ์ จันทวงษ์)
วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

แบบตอบรับ

การสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) สุ่มชัย หาดขี้

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 3 วัดไชนาวาส จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์
เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น ของนายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปีการศึกษา
2556 ทั้งนี้ข้าพเจ้า

- สามารถให้สัมภาษณ์ได้
- ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจาก

(ลงชื่อ)

(..... มุขสมิธ ทอดขี้.....)


วันที่ 8 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556

แบบตอบรับ

การสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) วฤศ วิศรุตเวศม์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน โยธินนุกุล จังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูล
ในการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ของนายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาคุฎิบัณฑิต สาขา
การบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปีการศึกษา 2556
ทั้งนี้ข้าพเจ้า

- สามารถให้สัมภาษณ์ได้
- ไม่สามารถให้สัมภาษณ์ได้ เนื่องจาก

(ลงชื่อ) 
(นายวฤศ วิศรุตเวศม์)
(ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนโยธินนุกุล)

วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2556

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

1. ดร.วาสนา จันทระอุไร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
ที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส จังหวัดเพชรบุรี
การศึกษาสูงสุด ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ดร.วฤต วิสฤตเวศน์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
ที่ทำงาน โรงเรียนโยธินนุกูล จังหวัดนครราชสีมา
การศึกษาสูงสุด ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายมารินทร์ เมฆดี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง จังหวัดสุพรรณบุรี
การศึกษาสูงสุด การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. นายสมชัย นาคขัง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 3 วัดไชนาวาส จังหวัดสุพรรณบุรี
การศึกษาสูงสุด ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
5. นาย อาสา แสงสว่าง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม จังหวัดสมุทรสาคร
การศึกษาสูงสุด บริหารการศึกษามหาบัณฑิต สถาบัน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
6. นางพรรณณี พระยาลอ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
ที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 5 พหลโยธินรามินทรภักดี จังหวัดราชบุรี
การศึกษาสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต สถาบัน มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

.....

ชื่อผู้วิจัย นายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม จังหวัดกรุงเทพมหานคร

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สุพรรณิ สมานญาติ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ราชันย์ บุญธิมา

1. ผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ชื่อสถานศึกษา.....จังหวัด.....

ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ประวัติการศึกษา.....

.....

.....

2. ผู้สัมภาษณ์

ชื่อ นายวิเชษฐ นามสกุล จิตรสงวน

3. วัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....ปี.....

เวลาเริ่มการสัมภาษณ์ เวลาสิ้นสุดการสัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ประเด็นที่ 1: องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้

1. กิจกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสำคัญต่อสถานศึกษามากน้อยอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2: ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้นำส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเรียนมากน้อยเพียงใด

1. บรรยากาศการเรียนรู้ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อย

เพียงใด

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อย

เพียงใด

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ความผูกพันต่อโรงเรียนส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อย

เพียงใด

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ความรับผิดชอบของบุคลากรส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ภาวะผู้นำส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้โรงเรียนเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ที่จะส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความกรุณาสัมภาษณ์

วิเชษฐ จิตรสงวน



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

6 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”

ด้วยนายวิเชษฐ จิตรสงวน รหัสนักศึกษา 54560704 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” โดย แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษา ให้เป็นไปตามเกณฑ์ในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้ในการทำ วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต อ่อน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อ่อน)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



วิเชษฐ จิตรสงวน

วิเชษฐ จิตรสงวน
20 พฤศจิกายน 2556

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 3014-3018

กรุงเทพฯ : 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค กรุงเทพมหานคร 10900
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิทยาเขตแม่เมาะ : 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค กรุงเทพฯ 10400

BANGKOK : 2410/2 Phaholyothin Rd, Jatujak Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna-Trad Rd, Klongtarmu, Muang, Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th

Tel. 0-2579-1111; 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ประกอบ คุณารักษ์ อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น
เอเชีย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและ
ผู้อำนวยการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น
เอเชีย
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและ
ผู้อำนวยการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร. วีรพล รัตนภาสกร นักวิชาการอิสระ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบประเมินความตรงตามเนื้อหาสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ สอบถาม ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 72 ข้อ

ผลวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเทศบาล รวมทั้งโรงเรียนของท่านด้วย จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกข้อ หากมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นใดๆ เพิ่มเติมกรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ด้วย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีการเผยแพร่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการใดๆ ของท่าน การนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยจะนำเสนอและสรุปผลในภาพรวมไม่ระบุโรงเรียนและที่ตั้ง

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายวิเศษฐ จิตรสงวน

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้สึก และความเชื่อ ที่แสดงออกพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดการศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเรียนรู้ โดยสะท้อนผ่านวิธีการทำงานของบุคลากรใน โรงเรียนที่สามารถถ่ายทอดสืบต่อกันได้ ประกอบด้วย

1. **ด้านการจัดการความรู้** หมายถึง การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร มีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ การแบ่งปันความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน สนับสนุนเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

2. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมการทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการพัฒนา โดย การจัดอบรม การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงาน การนิเทศบุคลากร การประเมินการทำงานบุคลากร และจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร

3. **ด้านการสร้างแรงจูงใจ** หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดย การให้คำชมเชย การมอบหมายงานตามความสามารถ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ การยอมรับความคิดเห็น ส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ และพิจารณาเงินเดือนตามผลงาน

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ประกอบด้วย

1. **บรรยากาศการเรียนรู้** หมายถึง สภาพแวดล้อมของโรงเรียนในทางกายภาพ และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ มีมุมหนังสือในห้องพักรุ มีการศึกษาหาความรู้นอกสถานที่ มีความเป็นระเบียบ ความร่มรื่น สวยงาม และสะอาดเหมาะกับการเรียนรู้

2. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพบรรลุตาม

เป้าหมาย โดยศึกษาข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา ที่มีการเผยแพร่ทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต มีการประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พัฒนาสื่อการเรียนให้ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการวิจัยในชั้นเรียน

3. ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อโรงเรียน ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และความตั้งใจการทำงานจนเกษียณอายุ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรในโรงเรียน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ และความพยายามอย่างมาก เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การแบ่งปันความรู้ และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน ช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ที่จะทำงานและกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ของบุคคลในขณะทำงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน การประสานงานร่วมกัน การแบ่งหน้าที่การทำงานและการประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทำร่วมกันบรรลุผลสูงสุดตามเป้าหมาย

6. ความรับผิดชอบของบุคลากร หมายถึง การจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การทำงานตรงต่อเวลา และมีคุณภาพตามเป้าหมาย ความเอาใจใส่ต่องาน มีความปลอดภัยในการทำงาน การยอมรับผลจากการทำงาน รู้จักหน้าที่ของตนเอง เสียสละเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

7. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นผู้ประสานงาน มีความกล้าแสดงออก และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

8. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ หมายถึง การแสวงหาและการเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสาร ความรู้ของโรงเรียน โดยการระดมความคิด การนำความรู้ภายนอกมาใช้ในโรงเรียน การถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การใช้สื่อวีดิทัศน์และอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ในการสร้างและถ่ายโอนความรู้

9. การแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง กระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในภายนอกโรงเรียน โดยมีการใช้เอกสาร ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแบ่งปันความรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม มีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 1

สภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 40 ปี 40 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี 30 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

6. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ ครู

ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 301 คน)

ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 – 1,000 คน)

ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 ขึ้นไป)

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ต่อแบบสอบถามสภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน เทศบาล	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
ด้านการจัดการความรู้								
1. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึง กิจกรรมการจัดการความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัด การความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลอง ทำสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุน การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 และ 5
9. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5
ด้านการพัฒนาบุคลากร								
1. โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. มีการให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอก โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	

สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน เทศบาล	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
9. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
ด้านการสร้างแรงจูงใจ								
1. ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของ บุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5
9. การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ต่อแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
บรรยากาศการเรียนรู้								
1. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3
2. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้หา ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. มีมุมหนังสือในห้องพักครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียน ได้ศึกษาหาความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4
5. โรงเรียนมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
6. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. โรงเรียนมีความสวยงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. โรงเรียนมีความสะอาด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
การพัฒนาตนเอง								
1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
ความผูกพันต่อโรงเรียน								
1. ยอมรับเป้าหมายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. มีความเต็มใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. มีความสุขกับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน แห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3
6. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
8. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ ทำงานอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน								
1. มีการรับข้อเสนอแนะในการพัฒนา โรงเรียนอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
2. มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. บุคลากรมีการกำหนดทิศทางการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. บุคลากรมีการตัดสินใจร่วมกันในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. บุคลากรช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม								
1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 และ 5
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. การทำกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. มีการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. มีการประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
ความรับผิดชอบของบุคลากร								
1. ทำงานตรงต่อเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. มีความเสียสละในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. มีความเอาใจใส่ต่องาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. มีความปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. ผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1
6. ยอมรับผลงานของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 และ 5
8. มีการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
ภาวะผู้นำ								
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
3. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. เข้าใจผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. มีความกล้าแสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
การสร้างและถ่ายโอนความรู้								
1. บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
2. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4
3. ในการทำงานมีการระดมความคิดของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
4. การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. มีการนำความรู้ภายนอกมาใช้ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
7. ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการสร้างและถ่ายโอนความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. มีการเก็บรักษาและใช้ข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปลผล	หมายเหตุ
	1	2	3	4	5			
การแลกเปลี่ยนความรู้								
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและ ภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5
2. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มี ประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3
3. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4
4. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
6. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและ พัฒนาองค์ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
7. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	
8. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับ โรงเรียนอื่นเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้	ปรับปรุงจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2

ภาคผนวก ค



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ขนาดประชากรโรงเรียนเทศบาลปี 2556

กลุ่มภาคกลาง	รายชื่อจังหวัด	โรงเรียนเทศบาล				รวม	ผู้บริหาร/ครู
		ขนาดของโรงเรียน					
		เล็ก	กลาง	ใหญ่			
ภาคกลาง ตอนบน 1	นนทบุรี	8	6	3	17	492	
	ปทุมธานี	12	3	2	17	280	
	พระนครศรีอยุธยา	15	6	1	22	410	
	สระบุรี	11	11	3	25	627	
ภาคกลาง ตอนบน 2	ชัยนาท	4	2	1	7	194	
	ลพบุรี	3	9	1	13	353	
	สิงห์บุรี	3	2	-	5	90	
	อ่างทอง	6	3	1	10	225	
ภาคกลาง ตอนกลาง	นครนายก	1	2	-	3	98	
	สมุทรปราการ	11	5	3	19	493	
	ฉะเชิงเทรา	3	3	2	8	223	
	ปราจีนบุรี	5	2	2	9	214	
	สระแก้ว	1	1	3	5	166	
ภาคกลาง ตอนล่าง 1	กาญจนบุรี	4	4	1	9	205	
	นครปฐม	5	11	2	18	599	
	ราชบุรี	2	8	3	13	498	
	สุพรรณบุรี	5	6	-	11	257	
ภาคกลาง ตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์	8	7	1	16	312	
	เพชรบุรี	3	8	2	13	388	
	สมุทรสงคราม	5	1	2	8	184	
	สมุทรสาคร	1	5	6	12	522	
รวม		116	105	39	260	6,830	

ที่มา : สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2556

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม ภาคกลาง	รายชื่อจังหวัด	โรงเรียนเทศบาล				ผู้ให้ข้อมูล			
		ขนาดของโรงเรียน			รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้า วิชาการ	ครู	รวม
		เล็ก	กลาง	ใหญ่					
ภาคกลาง ตอนบน 1	ปทุมธานี	8	2	1	11	11	11	11	33
	พระนครศรีอยุธยา	6	3	-	9	9	9	9	27
	สระบุรี	7	4	1	12	12	12	12	36
ภาคกลาง ตอนบน 2	ลพบุรี	1	9	1	11	11	11	11	33
	อ่างทอง	6	3	1	10	10	10	10	30
ภาคกลาง ตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา	3	3	1	7	7	7	7	21
	สมุทรปราการ	7	5	1	13	13	13	13	39
	ปราจีนบุรี	5	2	2	9	9	9	9	27
ภาคกลาง ตอนล่าง 1	นครปฐม	2	6	1	9	9	9	9	27
	สุพรรณบุรี	4	6	-	10	10	10	10	30
ภาคกลาง ตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์	7	6	1	14	14	14	14	42
	สมุทรสาคร	-	5	5	10	10	10	10	30
รวม		55	55	15	125	125	125	125	375

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

25 พฤศจิกายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและรวบรวมข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวิเชษฐ จิตรสงวน นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา ED799 วิทยานิพนธ์ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณิ สมานญาติและอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม คือ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ในกรณีนี้ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ใครขอความอนุเคราะห์ ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและรวบรวมข้อมูล เพื่อพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิจิต วัฒน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต วัฒน)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



กรุงเทพฯ : 2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิทยาเขตสมุทรสาคร : 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10400
BANGKHEM : 2410/2 Phaholyothin Rd. Jaturak, Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna-Trad Rd. Klongamru, Muang, Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th
Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185

รายชื่อโรงเรียนที่ขอทดลองใช้เครื่องมือ

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ขนาด	สังกัด	จังหวัด
1	โรงเรียนเทศบาล 1 นาเริ่งราษฎร์บำรุง	กลาง	ทต.หนองแค	สระบุรี
2	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาณฤมิตร	กลาง	ทต.หนองแค	สระบุรี
3	โรงเรียนเทศบาล 4 หนองแคอนุสรณ์	ใหญ่	ทต.หนองแค	สระบุรี
4	โรงเรียนเทศบาล 5 วัดเกาะกลาง	กลาง	ทต.หนองแค	สระบุรี
5	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดบ้านอ้อย	เล็ก	ทม.สระบุรี	สระบุรี
6	โรงเรียนเทศบาล 6 วัดเชิงเขา	เล็ก	ทม.สระบุรี	สระบุรี
7	โรงเรียนเทศบาล 1 วัดทองพุ่มพวง	กลาง	ทม.สระบุรี	สระบุรี
8	โรงเรียนเทศบาล 10 อนุบาลเทศบาลเมือง สระบุรี	ใหญ่	ทม.สระบุรี	สระบุรี
9	โรงเรียนเทศบาล 2 วัดศรีบุรีรัตนาราม	กลาง	ทม.สระบุรี	สระบุรี
10	โรงเรียนเทศบาล 4 วัดบำรุงธรรม	กลาง	ทม.สระบุรี	สระบุรี

แบบสอบถาม

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรม การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ สอบถาม ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 72 ข้อ

ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มากที่สุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเทศบาลรวมทั้งโรงเรียนของท่านด้วย จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกข้อ หากมีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นใดๆ เพิ่มเติมกรุณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ด้วย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการใดๆ ของท่าน การนำเสนอข้อมูลผู้วิจัยจะนำเสนอและสรุปผลในภาพรวมไม่ระบุโรงเรียนและที่ตั้ง

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นายวิเชษฐ จิตรสงวน

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1

สภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 40 ปี 40 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 30 ปี 30 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

6. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ ครู

ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 301 คน)

ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 – 1,000 คน)

ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สอบถามความคิดเห็นสภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ โปรดตอบทุกข้อ

เกณฑ์พิจารณา

ระดับ 5	หมายถึง	สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 2

สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าท่านเห็นด้วยในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกรของท่าน

สภาพัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดการความรู้					
1. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงกิจกรรมการจัดการความรู้					
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้					
4. โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร					
5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ					
6. โรงเรียนมีเทคโนโลยีสำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
7. โรงเรียนมีระบบฐานความรู้เพื่อสนับสนุนการทำงาน					
8. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้					
9. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน					
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
1. โรงเรียนจัดอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
2. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพียงพอ					
3. โรงเรียนมีกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของบุคลากร					
4. มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากร					
5. ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรอบรมภายนอกโรงเรียน					
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
7. ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการมีการนิเทศบุคลากร					
8. มีการประเมินการทำงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
9. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างแรงจูงใจ					
1. ผู้บริหารให้คำชมเชยในการทำงาน					
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์					
3. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคคล					
4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ					
5. ให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
6. ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน					
7. การทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
8. ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
9. การพิจารณาเงินเดือนเป็นไปตามผลงาน					



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ

เกณฑ์พิจารณา

ระดับ 5	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้มีระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
บรรยากาศการเรียนรู้					
1. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ					
2. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรใฝ่หาความรู้					
3. มีมุมหนังสือในห้องพักครู					
4. โรงเรียนมีมุมหนังสือให้ครูและนักเรียนได้ศึกษาหาความรู้					
5. โรงเรียนมีความปลอดภัย					
6. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ					
7. โรงเรียนมีความสวยงาม					
8. โรงเรียนมีความสะอาด					
การพัฒนาตนเอง					
1. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน					
2. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์					
3. ศึกษาหาความรู้ทางหนังสือพิมพ์					
4. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต					
5. ประยุกต์เนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
6. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
7. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน					
8. มีการทำวิจัยในชั้นเรียน					
ความผูกพันต่อโรงเรียน					
1. ยอมรับเป้าหมายโรงเรียน					
2. มีความเต็มใจในการทำงาน					
3. มีความสุขกับการทำงาน					
4. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้					
5. มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน					
6. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
7. เต็มใจช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน					
8. ตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุในสถานที่ทำงานอยู่					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. มีการรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงเรียนอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ					
2. มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค้งาน					
3. มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์					
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายต่างๆ					
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
6. บุคลากรมีการกำหนดทิศทางการทำงาน					
7. บุคลากรมีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน					
8. บุคลากรช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
1. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม					
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน					
3. การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
4. การแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน					
5. การทำกิจกรรมร่วมกัน					
6. มีการเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การประสานงานร่วมกันในการทำงาน					
8. มีการประเมินผลร่วมกัน					
ความรับผิดชอบของบุคลากร					
1. ทำงานตรงต่อเวลาที่กำหนด					
2. มีความเสียสละในการทำงาน					
3. มีความเอาใจใส่ต่องาน					
4. มีความปลอดภัยในการทำงาน					
5. ผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย					
6. ยอมรับผลงานของเพื่อนร่วมงาน					
7. ยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน					
8. มีการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาด					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำ					
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี					
3. อุทิศเวลาให้แก่การทำงาน					
4. เข้าใจผู้ร่วมงาน					
5. สามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน					
6. เป็นผู้ประสานงานที่ดี					
7. มีความกล้าแสดงออก					
8. สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้					
การสร้างและถ่ายโอนความรู้					
1. บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลความรู้					
2. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับรู้					
3. ในการทำงานมีการระดมความคิดของผู้ร่วมงาน					
4. การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในการทำงาน					
5. มีการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น					
6. มีการนำความรู้ภายนอกมาใช้ในโรงเรียน					
7. ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการสร้างและถ่ายโอนความรู้					
8. มีการเก็บรักษาและใช้ข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ					
การแลกเปลี่ยนความรู้					
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน					
2. มีการสอนงานจากบุคลากรที่มีประสบการณ์					
3. มีการเรียนรู้ร่วมกันหลังทำงานเสร็จ					
4. ใช้เอกสารในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแบ่งปันความรู้					
6. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้					
7. มีการนำเสนอความรู้ที่ได้จากการอบรม					
8. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่นเป็นประจำ					

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง

ภาคผนวก จ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KM1	403.4333	811.6333	.3006	.9662
KM2	403.3667	809.2747	.3350	.9661
KM3	403.1000	809.3345	.3642	.9660
KM4	403.0667	798.6161	.6509	.9655
KM5	403.2667	799.5816	.6140	.9655
KM6	403.4333	803.9092	.4421	.9659
KM7	403.5000	804.1207	.5183	.9657
KM8	403.3000	804.3552	.5025	.9658
KM9	403.2000	809.0621	.4034	.9659
MAN1	403.2000	806.4414	.4387	.9659
MAN2	403.5333	800.8782	.5919	.9656
MAN3	403.6333	805.4126	.5209	.9657
MAN4	403.6667	805.4023	.4646	.9658
MAN5	403.2000	802.3724	.6045	.9656
MAN6	403.1667	806.1437	.4351	.9659
MAN7	403.3333	801.3333	.5605	.9656
MNA8	403.3667	802.3092	.5564	.9656
MNA9	403.4667	804.6713	.4765	.9658
RELATE1	403.1333	811.9126	.2746	.9662
RELATE2	403.1000	809.0586	.4099	.9659
RELATE3	403.2333	804.5989	.4312	.9659
RELATE4	403.3333	800.2989	.5882	.9656
RELATE5	403.2333	809.1506	.4160	.9659

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RELATE6	403.1667	807.0402	.5002	.9658
RELATE7	403.2333	809.4954	.4053	.9659
RELATE8	403.1333	804.9471	.5498	.9657
RELATE9	403.4667	808.0506	.3568	.9661
CONF E1	402.9333	814.0644	.2655	.9662
CONF E2	403.0333	808.6540	.5176	.9658
CONF E3	403.3667	812.3782	.3455	.9660
CONF E4	403.2333	804.2540	.4730	.9658
CONF E5	402.8667	815.0851	.2321	.9662
CONF E6	403.2333	805.4954	.4793	.9658
CONF E7	403.0667	817.0299	.1648	.9664
CONF E8	403.2333	803.9782	.5223	.9657
DEVEL1	403.6000	797.4897	.6076	.9655
DEVEL2	403.6667	799.8851	.4505	.9660
DEVEL3	403.5667	803.2195	.5610	.9656
DEVEL4	403.3333	802.4368	.4925	.9658
DEVEL5	403.1667	807.7989	.5437	.9657
DEVEL6	403.2667	808.5471	.4077	.9659
DEVEL7	403.4333	799.0126	.6013	.9655
DEVEL8	403.4333	803.2195	.4307	.9660
COMMI1	403.2333	802.7368	.6158	.9656
COMMI2	403.2667	808.5471	.4077	.9659
COMMI3	403.4333	799.0126	.6013	.9655

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COMMI4	403.0000	805.9310	.4780	.9658
COMMI5	403.0667	811.2368	.3766	.9660
COMMI6	403.0000	811.1034	.4175	.9659
COMMI7	403.0000	812.2759	.3752	.9660
COMMI8	403.2333	807.1506	.3973	.9660
VIS1	403.1667	816.8333	.2580	.9661
SIS2	403.2333	808.8747	.3838	.9660
VIS3	403.2667	800.8920	.5785	.9656
VIS4	403.2667	805.0989	.5662	.9657
VIS5	403.2667	808.5471	.4077	.9659
VIS6	403.5000	810.1207	.4369	.9659
VIS7	403.4000	815.6966	.3017	.9661
VIS8	403.2667	814.5471	.3607	.9660
TEEM1	403.4333	810.8747	.3547	.9660
TEEM2	403.3000	812.4931	.3447	.9660
TEEM3	403.2667	808.5471	.4077	.9659
TEEM4	403.3333	807.2644	.4882	.9658
TEEM5	403.1000	811.5414	.3770	.9660
TEEM6	403.3000	810.7000	.4723	.9658
TEEM7	403.3000	812.2172	.4127	.9659
TEEM8	403.2667	813.5126	.4060	.9660
COND1	403.0333	811.4126	.4157	.9659
COND2	403.1000	803.5414	.6498	.9655

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COND3	403.1000	807.2655	.5224	.9657
COND4	403.0000	811.1724	.3636	.9660
COND5	402.9667	806.9299	.5589	.9657
COND6	403.1667	801.3161	.5235	.9657
COND7	403.1667	798.6954	.6355	.9655
COND8	403.0667	798.6161	.6509	.9655
LEDER1	403.0333	819.7575	.1097	.9664
LEDER2	402.9000	806.2310	.5067	.9658
LEDER3	402.9000	814.7138	.2771	.9661
LEDER4	403.2000	802.7172	.5941	.9656
LEDER5	403.1667	804.3506	.5871	.9656
LEDER6	403.1000	806.7138	.4812	.9658
LEDER7	403.1667	811.1782	.4200	.9659
LEDER8	403.1333	810.1885	.5155	.9658
DEVO1	403.3333	809.6092	.5613	.9657
DEVO2	403.2000	813.8207	.2370	.9663
DEVO3	403.1333	813.7057	.2767	.9662
DEVO4	403.1667	814.6954	.3504	.9660
DEVO5	403.2000	804.7172	.5979	.9656
DEVO6	403.2000	801.8897	.6930	.9655
DEVO7	403.3000	801.6655	.6356	.9655
DEVO8	403.2667	801.5126	.6140	.9655
SHARING1	403.3667	801.6885	.5737	.9656

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SHARING2	403.3667	798.5161	.6621	.9654
SHARING3	403.4000	806.2483	.5932	.9656
SHARING4	403.4000	805.0759	.5582	.9657
SHARING5	403.4000	800.1103	.5505	.9657
SHARING6	403.4000	802.2483	.4972	.9658
SHARING7	403.3667	804.7920	.4875	.9658
SHARING8	403.6333	793.9644	.5518	.9657

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 99

Alpha = .9662

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

16 ธันวาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”

ด้วย นายวิเชษฐ จิตรสงวน รหัสนักศึกษา 54560704 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมคือ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เพื่อให้วิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้แบบสอบถามมาพร้อมกันนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูร์ อ้วน)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 3014-3018

บางเขน	61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคิน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900	โทร: 0-2579-1111 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1771	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	79 ถนนนางงาม-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร: 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตระยอง	979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคิน กรุงเทพมหานคร 10400	โทร: 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKOK	61 Phaholyothin Rd. Jatyjak, Bangkok Thailand 10900	Tel: 0-2579-1111 0-2561-2222 Fax: 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	79 Bangna-Trad Rd., Mueang Chonburi Thailand 20000	Tel: 0-3874-3690-703 Fax: 0-3827-6590	
RAYATHAI CAMPUS	979 SM Tower, Floor 17 Phaholyothin Rd. Rayathai, Bangkok Thailand 10400	Tel: 0-2298-0181-3 Fax: 0-2298-0185	

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถาม

ที่	จังหวัด	รายชื่อโรงเรียนเทศบาล	ขนาดโรงเรียน
1	ปทุมธานี	โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1	ใหญ่
2		โรงเรียนเทศบาล 1 ขจรเนติยุทธ	กลาง
3		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางกระดี	กลาง
4		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ 1	เล็ก
5		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์ 2	เล็ก
6		โรงเรียนดวงกมล	เล็ก
7		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองรังสิต (รัตน โกสินทร์)	เล็ก
8		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครรังสิต (สิริเวชชะพันธ์)	เล็ก
9		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลบึงขัง	เล็ก
10		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบึงขัง 1	เล็ก
11		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบึงขัง 2	เล็ก
12	พระนครศรีอยุธยา	โรงเรียนเทศบาลวัดกลาง	กลาง
13		โรงเรียนเทศบาลวัดเขิน	กลาง
14		โรงเรียนเทศบาลเมืองเสนาบดี	กลาง
15		โรงเรียนเทศบาลคลองจิก(สุขสินุเคราะห์)	เล็ก
16		โรงเรียนเทศบาลวัดวิเวกวาสุพัค	เล็ก
17		โรงเรียนเทศบาลวัดหลวงพ่อเขียว	เล็ก
18		โรงเรียนเทศบาลวัดสามกอ	เล็ก
19		โรงเรียนเทศบาลวัดทองนุโพราณคณิสสร	เล็ก
20		โรงเรียนเทศบาลวัดรัตนชัย	เล็ก
21	สระบุรี	โรงเรียนเทศบาลบ้านม่วง	ใหญ่
22		โรงเรียนเทศบาลพัฒนา	กลาง
23		โรงเรียนเทศบาล 6 วัดเชิงเขา	กลาง
24		โรงเรียนเทศบาล 7 วัดแก่งขนุน	กลาง
25		โรงเรียนเทศบาล 9 วัดเขาคุปา	กลาง

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	จังหวัด	รายชื่อโรงเรียนเทศบาล	ขนาดโรงเรียน
26		โรงเรียนเทศบาลวัดแก่งคอย	เล็ก
27		โรงเรียนเทศบาลทับทิม 1 สมุทรปราการ	เล็ก
28		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลหินกอง	เล็ก
29		โรงเรียนเทศบาล 5 วัดดาวเรือง	เล็ก
30		โรงเรียนเทศบาล 8 วัดเจดีย์งาม	เล็ก
31		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลป้อมเปี้ย	เล็ก
32		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลหนองโดน	เล็ก
33	ลพบุรี	โรงเรียนเทศบาล 4 ระบบสาธิตเทศบาลเมืองลพบุรี	ใหญ่
34		โรงเรียนเทศบาล 1 ระบบสาธิตเทศบาลเมืองลพบุรี	กลาง
35		โรงเรียนเทศบาล 2 ระบบสาธิตเทศบาลเมืองลพบุรี	กลาง
36		โรงเรียนเทศบาล 3 ระบบสาธิตเทศบาลเมืองลพบุรี	กลาง
37		โรงเรียนเทศบาลบ้านหมี่	กลาง
38		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองบ้านหมี่	กลาง
39		โรงเรียนเขาสามช่อศึกษา	กลาง
40		โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านโคกสำโรง	กลาง
41		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโคกสำโรง	กลาง
42		โรงเรียนเทศบาล 2 วัดแก้วจันทราธรรม	กลาง
43		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเขาพระงาม	เล็ก
44	อ่างทอง	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยมงคล	ใหญ่
45		โรงเรียนเทศบาล 1 วัดต้นสน	กลาง
46		โรงเรียนเทศบาล 2 วัดโล่ห์สุทธาวาส	กลาง
47		โรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดป่าโมกข์(นรสีห์วิทยาคาร)	กลาง
48		โรงเรียนเทศบาลวัดพินิจธรรมสาร	เล็ก
49		โรงเรียนเทศบาลวัดโบสถ์วรดิตถ์	เล็ก
50		โรงเรียนเทศบาลวัดแจ้ง	เล็ก

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	จังหวัด	รายชื่อโรงเรียนเทศบาล	ขนาดโรงเรียน
51		โรงเรียนเทศบาลวัดอัมพวัน	เล็ก
52		โรงเรียนเทศบาลวัดแสนสุข	เล็ก
53		โรงเรียนเทศบาลอนุบาลเทศบาลตำบลหนองขาว	เล็ก
54	ฉะเชิงเทรา	โรงเรียนเทศบาล 2 พระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร)	ใหญ่
55		โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแหลมใต้ (สุดสุนทร)	กลาง
56		โรงเรียนเทศบาล 2 วัดโพธิ์	กลาง
57		โรงเรียนเทศบาล 1 บางวัว	กลาง
58		โรงเรียนวัดบางมะเฟือง	เล็ก
59		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางวัวฉนวนรักษ์	เล็ก
60		โรงเรียนเทศบาลเทพราชบุรีรัมย์	เล็ก
61	สมุทรปราการ	โรงเรียนเทศบาล 1 เข้มเกษสุวรรณ	ใหญ่
62		โรงเรียนเทศบาล 2 วัดใน	กลาง
63		โรงเรียนเทศบาล 3 คลองตาเค็ด	กลาง
64		โรงเรียนเทศบาล 4 สิทธิไชยอุปถัมภ์	กลาง
65		โรงเรียนเทศบาล 5 วัดกลางวรวิหาร	กลาง
66		โรงเรียนเทศบาล 1 (ในระบบสาธิต ม.ราม)	กลาง
67		โรงเรียนเทศบาลวัดแค (ธรรมวิธานราษฎร์บำรุง)	เล็ก
68		โรงเรียนเทศบาลปากน้ำวิทยานุสรณ์	เล็ก
69		โรงเรียนเทศบาล 1 บางครุอุปการราษฎร์	เล็ก
70		โรงเรียนเทศบาล 2 เทศบาลเมืองลัดหลวง	เล็ก
71		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลบางเมือง	เล็ก
72		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางพลี	เล็ก
73		โรงเรียนเทศบาลแพรกษา	เล็ก
74	ปราจีนบุรี	โรงเรียนเทศบาล 4 (อุดมวิทย์ สมใจ)	ใหญ่
75		โรงเรียนเทศบาล 2 วัดใหม่ท่าพานิชย์	ใหญ่

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	จังหวัด	รายชื่อโรงเรียนเทศบาล	ขนาดโรงเรียน
76		โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดหลวงปรีชากุล)	กลาง
77		โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดแก้วพิจิตร)	กลาง
78		โรงเรียนเทศบาล 1 (ปราจีนราษฎร์รังสฤษดิ์)	เล็ก
79		โรงเรียนเทศบาล 1 กบินทร์ราษฎร์อำรุง	เล็ก
80		โรงเรียนเทศบาล 5 (บดินทร์เดชาประสิทธิ์)	เล็ก
81		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาดี	เล็ก
82		โรงเรียนเทศบาล 6 วัดศรีมงคล	เล็ก
83	นครปฐม	โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม	ใหญ่
84		โรงเรียนเทศบาลห้วยพลู (วัดห้วยพลู)	กลาง
85		โรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองทราวดี	กลาง
86		โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม	กลาง
87		โรงเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลนครนครปฐม	กลาง
88		โรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราษฎร์วิทยาคาร)	กลาง
89		โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านสามพราน	กลาง
90		โรงเรียนเทศบาล 1 วัดลำลูกบัว	เล็ก
91		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบางเลน	เล็ก
92	สุพรรณบุรี	โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดปราสาททอง	กลาง
93		โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดประดู่สาร	กลาง
94		โรงเรียนเทศบาล 3 วัดไชนาวาส	กลาง
95		โรงเรียนเทศบาล 4 วัดศรีบัวบาน	กลาง
96		โรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดบางลี่	กลาง
97		โรงเรียนเทศบาล 2 (อำนวยการวิทย์)	กลาง
98		โรงเรียนเทศบาล 4 วัดโพธิ์อิน	เล็ก
99		โรงเรียนเทศบาล 5 วัดศรีสำราญ	เล็ก
100		โรงเรียนเทศบาล 3 วัดใหม่อัมพวัน	เล็ก

รายชื่อโรงเรียนที่ขอความร่วมมือแจกแบบสอบถาม (ต่อ)

ที่	จังหวัด	รายชื่อโรงเรียนเทศบาล	ขนาดโรงเรียน
101		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลหนองหญ้าไซ	เล็ก
102	ประจวบคีรีขันธ์	โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน	ใหญ่
103		โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมิการาม	กลาง
104		โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองบัว	กลาง
405		โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย	กลาง
106		โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเคียบ	กลาง
107		โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์	กลาง
108		โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก	กลาง
109		โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพระง	กลาง
110		โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านตาลเจ็ดยอด	เล็ก
111		โรงเรียนเทศบาลบ้านไร่ใหม่	เล็ก
112		โรงเรียนบ้านเขาน้อย	เล็ก
113		โรงเรียนค่ายธารนรินทร์	เล็ก
114		โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า	เล็ก
115		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลปรางมบุรี (สอน ฤทธิเดช)	เล็ก
116	สมุทรสาคร	โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์	ใหญ่
117		โรงเรียนเทศบาลวัดคอนไก่ดี	ใหญ่
118		โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย	ใหญ่
119		โรงเรียนเทศบาลวัดดึกมหาราม	ใหญ่
120		โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุกุลราษฎร์)	ใหญ่
121		โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม	กลาง
122		โรงเรียนเทศบาลวัดโคกรกราก	กลาง
123		โรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม	กลาง
124		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลอ้อมน้อย	กลาง
125		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลนาดี	กลาง

ภาคผนวก ข



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

6 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการ Focus Group

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์

สิ่งที่แนบมาด้วย เอกสารแนวทาง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ด้วยนายวิเชษฐ จิตรสงวน รหัสนักศึกษา 54560704 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยเอกสาร ดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณิ สมานญาติและอาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ ดร.ราชนัย บุญธิมา ความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษา ทั้งนี้เพื่อจะได้ นำเอกสาร และข้อมูลในการ Focus Group ไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อู๋อัน)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ



วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางกอก	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยาม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900	โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตระยอง	: 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185	www.spu.ac.th
BANGKOK	: 61 Phaholyothin Rd. Jitujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHOMBURI CAMPUS	: 79 Bangna-Trad Rd. Klongtarnu, Muang, Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
PHAYATHAI CAMPUS	: 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd. Payathai, Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185	

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. รศ. ดร.ประกอบ คุณารักษ์ | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 2. รศ.ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 3. รศ.ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 4. ผศ.ดร.ไพโรจน์ สติรยากร | หัวหน้าบริหารเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 5. ดร.ไอศูรย์ ตีรัตน์ | ผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| 6. ดร. วีรพล รัตนภาสกร | นักวิชาการอิสระ |
| 7. ดร. รุ่งอรุณ ไสยโสภณ | นักวิชาการศึกษา กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ |
| 8. ดร.ชุลีพร เกดียงสง | ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนานฤมิตร |
| 9. นางสาวรุ่งลัดดา ตลับนาค | นักบริหารการศึกษา
รักษการผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลท่าโขลง |
| 10. นางสาวพิณ จตุรพรชัย | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 1 นาเร็งราษฎร์บำรุง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |
| 11. นางสมพร ปทุมมาลัย | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนานฤมิตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |
| 12. นายรัชชัย คำเพ็ง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 5 วัดเกาะกลาง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |
| 13. นางพิมพ์พร ปัทมธานินท์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 4 หนองแควอนุสรณ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |

- | | |
|-------------------------------|---|
| 14. นายเอกพล แก่นศิริ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 4 หนองแคอนุสรณ์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ |
| 15. นางพรพรรณ คำเพ็ง | ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ |
| 16. นางสาวจารุณี อยู่ศักดิ์ดา | หัวหน้าวิชาการ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ
ครูชำนาญการพิเศษ |
| 17. นายประวิง ตลับทอง | ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ซ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ วบจ. 0116/พิเศษ

6 กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบประเมินแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ออนไลน์ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ด้วยนายวิเชษฐ จิตรสงวน รหัสนักศึกษา 54560704 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ออนไลน์ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแบบประเมินดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คือ ดร.สุพรรณิ สมานญาติและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คือ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ความถูกต้องและความเข้าใจชัดเจนของภาษา ทั้งนี้เพื่อจะได้นำแบบประเมิน และข้อมูลไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อ๋น)

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม



วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร.0-2579-1111 ต่อ 3055

บางเขน : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
วิทยาเขตชลบุรี : 79 ถนนวงแหวนตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิทยาเขตพญาไท : 979 SM Tower ชั้น 17 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd, Jitujak, Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna-Trad Rd, Klongtammü, Muang, Chonburi Thailand 20000
PHAYATHAI CAMPUS : 979 SM Tower, Floor 17, Phaholyothin Rd, Payathai, Bangkok Thailand 10400

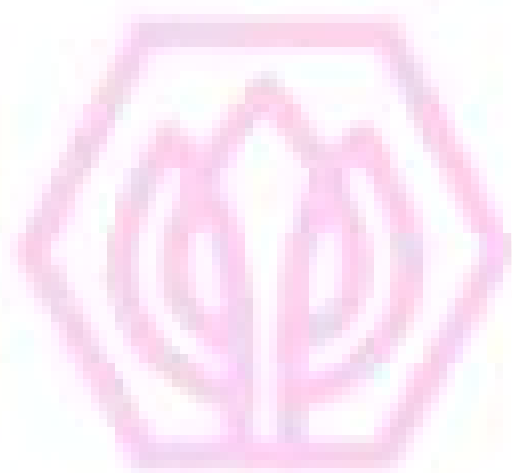
โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721 www.spu.ac.th
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590 www.east.spu.ac.th
โทร. 0-2298-0181-3 โทรสาร 0-2298-0185 www.spu.ac.th

Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590
Tel. 0-2298-0181-3 Fax. 0-2298-0185

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของ การพัฒนาวัฒนธรรมเรียนรู้

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. รศ. ดร.ประกอบ คุณารักษ์ | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 2. รศ.ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 3. รศ.ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 4. ผศ.ดร.ไพโรจน์ สติรยากร | หัวหน้าบริหารเทคนิคศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 5. ดร.ไอศูรย์ ศิริรัตน์ | ผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| 6. ดร. วีรพล รัตนภาสกร | นักวิชาการอิสระ |
| 7. ดร. รุ่งอรุณ ไสยโสภณ | นักวิชาการศึกษา กองพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน
กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ |
| 8. ดร.ชูลีพร เกลี้ยงสง | ตำแหน่ง ครูโรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนานุมิตร |
| 9. นางสาวรุ่งลัดดา ตลับนาค | นักบริหารการศึกษา
รักษาราชการผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลท่าโขลง |
| 10. นางสาวพิณ จตุรพรชัย | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 1 นาเร็งราษฎร์บำรุง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |
| 11. นางสมพร ปทุมมาลัย | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนานุมิตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |
| 12. นายธวัชชัย คำเพ็ง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 5 วัดเกาะกลาง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |
| 13. นางพิมพ์พร ปัทมธานินท์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทศบาล 4 หนองแคอนุสรณ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ |

- | | |
|------------------------------|---|
| 14. นายเอกพล แก่นศิริ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 4 หนองแคอนุสรณ์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ |
| 15. นางพรพรรณ คำเพ็ง | ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ |
| 16. นางสาวจรรณี อยู่ศักดิ์ดา | หัวหน้าวิชาการ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ
ครูชำนาญการพิเศษ |
| 17. นายประวิง ตลับทอง | ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ |



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการให้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดความหมายในการพิจารณาดังนี้

ความเหมาะสม

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 4 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมมาก ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 3 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมปานกลาง ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 2 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมน้อย ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 1 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสมน้อยที่สุด ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |

ความเป็นไปได้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้มากที่สุด ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 4 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้มาก ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 3 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้ปานกลาง ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 2 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้น้อย ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |
| 1 | หมายถึง | ท่านคิดว่าจะมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด ที่จะนำปัจจัยนี้ไปเป็น
การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล |

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																	
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4
3. มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและ พัฒนาองค์ความรู้	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม																	
5. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงาน เป็นทีม	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
6. การประสานร่วมกันในการทำงาน	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5
7. การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
9. มีการประเมินผลร่วมกัน	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
ด้านภาวะผู้นำ																	
10. เป็นแบบอย่างที่ดี	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5
11. เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
12. มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13. สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน																	
15. มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5
16. เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
ด้านการพัฒนาการสอน																	
17. พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
ด้านบรรยากาศการเรียนรู้																	
18. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5
19. โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3
20. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5
21. โรงเรียนมีความปลอดภัย	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
ด้านการพัฒนาตนเอง																	
22. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
23. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และสิ่งพิมพ์ที่น่าสนใจ	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4
24. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4
ด้านสนับสนุนการทำงาน																	
25. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฟฟ้าความรู้	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3
26. มีมุมหนังสือในห้องพักครู	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
27. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3

ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้																	
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4
2. มีการจัดนิทรรศการด้านวิชาการร่วมกับโรงเรียนอื่น	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3. มีการสอนงานจากครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างและ พัฒนาองค์ความรู้	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม																	
5. มีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
6. การประสานร่วมกันในการทำงาน	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
7. การสร้างและพัฒนาทีมงานเพื่อรองรับภารกิจใหม่	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
8. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
9. มีการประเมินผลร่วมกัน	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4
ด้านภาวะผู้นำ																	
10. เป็นแบบอย่างที่ดี	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11. เข้าใจความพร้อมของผู้ร่วมงาน	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12. มีความเชื่อมั่นกล้าแสดงออกและควบคุมอารมณ์ได้	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13. สามารถเป็นผู้นำตามสถานการณ์	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน																	
15. มีความภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3
16. เต็มใจสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมความเจริญให้โรงเรียน	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
ด้านการพัฒนาการสอน																	
17. พัฒนาแผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
ด้านบรรยากาศการเรียนรู้																	
18. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ให้ครูและนักเรียนศึกษาหาความรู้	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3
19. โรงเรียนมีความสะอาดและสวยงาม	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
20. โรงเรียนมีความเป็นระเบียบ	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3
21. โรงเรียนมีความปลอดภัย	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
ด้านการพัฒนาตนเอง																	
22. มีการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดโรงเรียน	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
23. ศึกษาหาความรู้ทางโทรทัศน์และสิ่งพิมพ์ที่น่าเชื่อถือ	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
24. ศึกษาหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
ด้านสนับสนุนการทำงาน																	
25. อำนวยความสะดวกให้บุคลากรไฝ่หาความรู้	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4
26. มีมุมหนังสือในห้องพักครู	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27. มีการจัดประชุมวิชาการร่วมกันสม่ำเสมอ	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4

ภาคผนวก ฅ

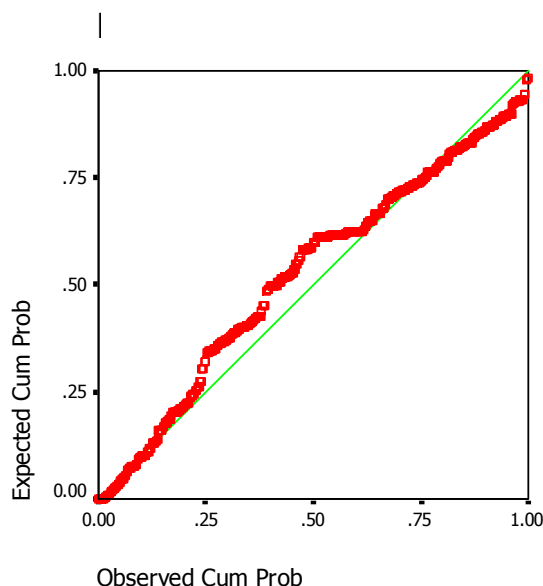


มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตรวจสอบหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ Multiple regression analysis

1. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ มีการแจกแจงแบบปกติ

Normal P-P Plot of Regression Standard



ภาพประกอบ Normal Prob. Plot

จากภาพประกอบที่ 3 ใช้ Normal Prob. Plot ในการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่า Prob เรียงตัวกันอยู่ใกล้เส้นตรงแสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ

2. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 ดังตารางตารางตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	78.10	133.23	110.57	11.590	375
Residual	-30.34	13.21	.00	6.240	375
Std. Predicted Value	-2.801	1.956	.000	1.000	375
Std. Residual	-4.803	2.092	.000	.988	375

จากตาราง ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) = .00

3. ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (ไม่เกิด Autocorrelation)
ดังตาราง

ตารางตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.880(a)	.775	.770	6.317	1.71

จากตาราง ผลการวิเคราะห์พบว่า การตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จะใช้ค่า Durbin-Watson (d) เป็นตัวตรวจสอบ Durbin-Watson = 1.70

H_0 : no autocorrelation

H_1 : autocorrelation

จะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า d จำนวน ได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ d_L หรือค่า d ที่จำนวน ได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ $4 - d_U$ จากตารางค่าวิกฤต Durbin-Watson ตัวแปรอิสระ 7 ตัวขึ้นไป $n=200$ ขึ้นไป ค่า $d_L = 1.69$ ค่า $d_U = 1.84$

จะยอมรับ H_0 เมื่อค่า $d_L < d < 4 - d_U$

$$1.69 < d(1.71) < 4 - 1.84$$

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

4. ตรวจสอบตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ไม่เกิด Multicollinearity) ใช้ค่า Tolerance หากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity ดังตาราง

ตารางตรวจสอบตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.097	3.578		-.586	.558		
บรรยากาศการเรียนรู้	.923	.146	.262	6.323	.000	.360	2.780
การพัฒนาตนเอง	.634	.132	.206	4.793	.000	.335	2.986
ความผูกพันต่อโรงเรียน	.356	.157	.096	2.262	.024	.342	2.921
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.220	.174	.060	1.260	.208	.268	3.732
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	.559	.153	.173	3.647	.000	.275	3.638
ความรับผิดชอบของบุคคล	-.102	.139	-.031	-.739	.461	.348	2.874
ภาวะผู้นำ	.375	.138	.116	2.710	.007	.339	2.951
การสร้างและการถ่ายโอนความรู้	.093	.161	.032	.576	.565	.203	4.924
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	.327	.141	.120	2.325	.021	.231	4.332

จากตาราง ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด .203 ซึ่งไม่ต่ำกว่า .2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน (ไม่เกิด Multicollinearity)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นายวิเชษฐ จิตรสงวน
ที่อยู่ 1/6 ถนนเศรษฐสัมพันธ์ 4 ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค
 จังหวัดสระบุรี 18140
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทศบาล 5 วัดเกาะกลาง
 16ถนนเจริญทรัพย์ ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140
ตำแหน่ง ครู

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชา ศิลปกรรม
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 พ.ศ.2551 ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
 พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2544-2548 ครู โรงเรียนโชคชัยรังสิต
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี
 พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน ครู โรงเรียนเทศบาล 5 วัดเกาะกลาง
 16 ถนนเจริญทรัพย์ ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี 18140