



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
The relationship between learning atmosphere of schools in
Loei Primary Educational Service Area Office 2

อภิศักดิ์ ธรรมกุล¹ ภควรรณ ลุนสำโรง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ กับด้านการสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านมาตรฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้แห่งตน รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.836$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา
อีเมล: cws063@loe2.go.th

² อาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อีเมล: dr.phakhawan@nmc.ac.th

คำสำคัญ : บรรยากาศขององค์กร, ความสัมพันธ์, การเรียนรู้

Abstract

This research has the following objectives: 1) To study the organizational atmosphere of educational institutions in the primary education service area office loei district 2 2) to study as a learning organization of educational institutions in the primary education service area office district 2 3) To study the relationship between the organizational climate and being a learning organization of educational institutions in the primary education service area office 2, the samples used in the research were teachers and administrators of educational institutions in the office area elementary education in loei district 2, total of 322 people tools used to collect research data the questionnaire was a 5-level estimation questionnaire the research tool was a questionnaire with 5-level estimation scales the content validity was examined by 5 experts. conformity Index 0.60-1.00 and find the confidence value by using Cronbach's alpha coefficient method. had the confidence value of the questionnaire. Entire issue 0.98 analyze the data by finding the mean. Standard deviation the statistics used to analyze the data are mean, standard deviation Pearson correlation coefficient the research results were found that

1. Organizational atmosphere of educational institutions in the primary education service area office beyond district 2 the results of the research were the organizational atmosphere of educational institutions in the primary education service area office beyond district 2 overall was at a high level the side with the highest average value was the acceptance side with support, followed by standards and the side with the least average being responsibility.

2. As a learning organization of educational institutions in the primary educational service area office beyond district 2, overall at the highest level the side with the highest average was self-knowledge, followed by systematic thinking the aspect with the least average was the learning of the team.

3. Relationship between the organizational climate and the learning organization of educational institutions in the primary education service area office beyond district 2 had a very high level of correlation coefficient ($r = 0.836$) Plus statistically significant at the level of 0.01

Keywords : Organization atmosphere, relationship, learning

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆมากมาย เช่น ด้านสังคมวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี และการสื่อสารซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของบุคคลมีการปรับเปลี่ยนภายใต้ความเร่งรีบ และการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อตอบสนองการดำเนินชีวิตของตนเอง จะเห็นได้ว่ายุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อระบบต่าง ๆ มากมาย หนึ่งในมิติการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ ระบบการศึกษาต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” ที่ครูสอนไม่ได้ นักเรียนต้องเรียนเอง แต่ครูต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ โดยช่วยขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม นำมาซึ่งความความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ทั้งนี้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ทุกองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้และกระบวนการบริหารการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพ จึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์การ โดยอาศัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์การ จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2553) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นสภาพของการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2564 นั้นมีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรมและกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม” และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิตพัฒนาครูคุณภาพและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทและมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพสามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มທີ່ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี (2560)

ทุกวันนี้องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับองค์กรเพื่อการจัดการเพราะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ย่อมมีผลกระทบต่อทุกๆ องค์การ องค์กรที่สามารถเข้าสู่เส้นชัยเป้าหมายได้นั้นองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวมันเอง และต้องสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ด้วย เช่น มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ และปรับปรุงความสามารถหลักขององค์กรและปรับปรุงพัฒนาบุคลากรขององค์กรซึ่งทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งได้ องค์กรทั้งหลายต้องต่อสู้กันในเรื่องต้นทุนที่ต่ำกว่าของคู่แข่ง องค์กรต้องพยายามหาทุกโอกาสเพื่อจะใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบข้อมูล มีการสร้างกลยุทธ์และการจัดการโดยโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างประสิทธิผลให้องค์การมากขึ้น (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554)

สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทางสังคมที่มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านการศึกษา และมีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศและสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ซึ่งเป็นหนึ่งในหลายแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-



2561)ของรัฐบาล จะส่งผลทำให้ประชาชนเกิดการศึกษตลอดชีวิต (Life Long Education) ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-base Society) และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities)

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ จะช่วยทำให้เกิดคุณค่าขึ้นภายในวัฒนธรรมองค์การทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง สอดรับการการเป็นสถาบันการศึกษาที่ต้องการบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนโยบายต่าง ๆ เหล่านี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดความร่วมมือและทัศนคติที่ดีจาก ครู ซึ่งถือเป็นกำลังขับเคลื่อนสำคัญร่วมกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001:3) กล่าว องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สมาชิกได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อการทำงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอยู่อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกๆ ใหม่ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ซึ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพ เพื่อการแก้ไขปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องส่วน ไคเซอร์ (Kaiser, 2000) ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้สามารถเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร จึงจำเป็นต้องมีผู้นำ กิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ในทางกลับกันถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานจะทำให้บุคลากรเกิดแรงกดดันซึ่งแรงกดดันเป็นสภาวะความรู้สึกของจิตใจที่ถูกกดดันหรือถูกบีบบังคับจากการปฏิบัติงานหรือจากสังคมนรอบด้านจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจอาจเกิดผลเสียในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้(ศิริลักษณ์ ฤติย์ศรีมีและสาววันทนียเดชารัตน์ชาติ, 2556) สำหรับในโรงเรียนครูทุกคนทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นความเชื่อร่วมกันของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2013)

บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งถ้าโรงเรียนใดได้ปฏิบัติให้บรรยากาศในโรงเรียนดีแล้วจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนั้นด้วย (อมรา จำรูญศิริ, 2555) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Tschamaen - Moran, et al., (2006) อ้างในวารสารต้นนิยมไทย, 2555) กล่าวว่าบรรยากาศโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียนซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียนด้วยกันมีความร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (Simon, 2010) บรรยากาศในองค์การหรือวัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้องค์การหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จเกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (ธัญพร บุญรักษา. 2553) ฉะนั้นบรรยากาศองค์การที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ท่ายู่ตลอดเวลาที่จะสามารถกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2554)สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุงและกานต์ เนตรกลาง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดทางการบริหารองค์การที่มีความน่าสนใจต่อผู้บริหารยุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็น



องค์การแห่งการเรียนรู้ และพร้อมเป็นองค์กรในอนาคตคือ โลกของยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge – Based Society) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง การกำหนดนโยบาย และการวางแผนส่งเสริม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตลอดจนคุณภาพของผู้เรียน ตามแนวทางในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และส่งเสริมให้สถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน ปรับปรุงและพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ทันยุคสมัย และสามารถพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 รวมจำนวน 1,951 คน ประกอบด้วย ครู จำนวน 1,637 คน และผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 157 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 157 คน รวมเป็น จำนวน 314 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ผู้วิจัยเก็บจากผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ จำนวน 25 คน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 25 คน รวมเป็นจำนวน 50 คน และ ครู จำนวน 272 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้สำหรับสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (Likert Scale) สอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร จำนวน 5 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การยอมรับ 5) การสนับสนุน และ 6) ความผูกพัน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย



ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ (Likert Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้านคือ 1) ความรอบรู้แห่งตน จำนวน 10 ข้อ 2) แบบแผนความคิดอ่านข้อ 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีมและ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งเก็บด้วยตัวเอง และทางไปรษณีย์ ซึ่งเป็นฉบับสมบูรณ์เก็บมาได้ จำนวน 296 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 92 แล้วนำวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่รวบรวมได้นำไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

3. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมกับคำบรรยายประกอบ

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลค่าเฉลี่ยเป็นระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ระดับ

5. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การยอมรับ 5) การสนับสนุน และ 6) ความผูกพัน และตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปรความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดไว้ 5 ระดับ



สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ กับด้านการสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านมาตรฐาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.836$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความตั้งใจที่ศตน พุ่มเทแรงกาย และแรงใจในการดำเนินงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกันให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงาน ทำให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การนั้นมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายหรือนโยบายต่างๆ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การอย่างเป็นระบบเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายใยการติดต่อสื่อสารเพื่อการบริหารงานและประสานงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกันได้ ทั้งทางด้านผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงปลอดภัย การยกย่อง การยอมรับนับถือ และได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ อันจะส่งผลให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นเร็วมากส่งผลต่อสถานศึกษาที่จำ เป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ความสามารถของครูจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านบุคลากร



โดยการได้รับการอบรมและพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูในสังกัดให้เป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นผู้มีความรอบรู้แห่งตน มีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้เป็นทีม และมีการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.836$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาโดยเฉพาะ ด้านความรับผิดชอบทั้งนี้เพื่อสร้างความรู้สึกรักของบุคลากรในการเอาใจใส่ต่องาน และมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางที่ปฏิบัติจนสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนควรมีการทบทวนการเรียนรู้ของทีมหรือการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือควรมีการปรับโครงสร้างการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นกลุ่มและทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ให้ครูมีความตระหนัก พุ่มพวงกายแรงใจ ในการทำงานตอบสนองความต้องการของนักเรียนผู้ปกครองและ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบของครูในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กุลิสรา ภาณุชไพศาล. (2557). บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสาย

ปฏิบัติการโรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

คทาฐ ม่วงแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และ สุภาพรณ แก้วเงิน. (2559). บรรยากาศองค์การใน



สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี. การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ "ราชภัฏนครสวรรค์วิจัย ครั้งที่ 1" The 1st Rajabhat Nakhon Sawan Research Conference 2016. หน้า 39-52.

ชยาภัสร์ คักดิ์ศรีบำรุงและกานต์ เนตรกลาง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ฉันทพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส จำกัด.

บุญชริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556). บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). การจัดบรรยากาศองค์การ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรพัชรี แจ่มครุฑ. (2554). วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่เกาะรัตนโกสินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชัย เสี่ยงมจิตต์. (2552). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี, มิเกล.

มงคลชัย วิริยะพิณีจ. (2554). รวมแนวคิดหลากหลายมุมมอง องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการ ความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ส่องสยาม.

รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลือชัย จันทร์เป็. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก



- ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรารัตน์ นิยมไทย. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร .** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :** ตาตาพับบลิคชั่น.
- วิเชียร วิทยอดมฺุ .(2554). **ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนธัช การพิมพ์**
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.**
- วิโรจน์ สารรัตน์ และ อัญชลี สารรัตน์. (2545). **ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์.กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.**
- ศิริลักษณ์ ถิตย์รัศมีและสาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร.วิทยาลัยการเมืองการปกครอง :** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพฯ.**
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำ, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). **การทองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม : กรณีศึกษาตำบลหนองบัว อำเภอกูเรือ จังหวัดเลย. สถาบันราชภัฏเลย/เลย.**
- Aldag, R. J. & Stearns. N. M. (1987). **T. M. Management.** Ohio: South - Western Publishing.
- Bennett MA, et al. (2004). **Reverse two-hybrid techniques in the yeast Saccharomyces cerevisiae.** Methods Mol Biol. 261:313-26.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2004). **Effective Training Systems Strategies and Practice.**
- Brandt, R. (2003). **Is this School a Learning Organization ? 10 Ways To Tell ?.** (Online). Available: http://www.nsd.org.library/Jsd/brandt_241.html. Accessed [8 October 2019].
- Butcher, G., and Others. (2001). **The School as Learning Organization.** (Online). Available : http://www.netsquirrel.com/pepperdine/edc_634/km/school_as_lo.html. Accessed.[10 October 2019].
- Garvin, D.A. (1993). **Building a learning organization.** Harvard Business Review,71 (July- August) ,78-91.



**NMCGON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

“สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ”

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

- Hay-Group. (1996). **Generic Competency Dictionary for Internal Use.** (Millennium Edition).
- Hoy & Miskel. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- _____. (2013). **Wayne K. Hoy, Fawcett professor emeritus in educational administration.** Retrieved from <http://waynehoy.com/>.
- Hughes, L.W.,(1999). **The Principle as Leader.** 2 nd ed. New Jersey : Prentice-Hall,Inc.
- Jeong HS, et al. (2004) RNase H2 of Saccharomyces cerevisiae is a complex of three proteins. *Nucleic Acids Res* 32(2):407-14.
- Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning.** Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Karsten, S, Vocken, E. & Voorthuis, M. “**Dutch primary school and the concept of The learning organization,**” *The Learning Organization.* 7(2), 144 - 155.
- Kline, R. B. (1998). **Principles and practice of structural equation modeling.** New York: Guilford Press.
- Kerka, S. (1995). *The Learning Organization* . (Online).Available: <http://www.ericcave.org/docs/mr0004.html> .Accessed [8 October 2019].
- Kim, D.H. (1993). The link between individual and organization learning. *Sloan Management Review.* Fall,43.
- Kinichi A., & Williams B. (2009). องค์การและการจัดการ: Management 3/e [Management 3/e] (กึ่งทศวรรษ วรณทัศน์และคณะ, ผู้แปลและเรียบเรียง) (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอฮิลล์.
- Lewin, K.R. Lippitt & K.R. White. (1939). **Pattterns of aggressive behavior in experimentally greated social climate.** *Journal of Social Psychology.*
- Liu, Chun-Chu. (2007). **A Model for Innovation Strategies CDFAs in Taiwan.** *International. Research Journal of Finance and Economics.* (8) pp. 31-40.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2004). **Leaderships : Theory, Application, Skill Development.** (2nd ed). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York.
- Marquardt, M.J. (2002). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success.** New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York : IRWIN.
- Perskins, D. (2000) . *The Smart School.* .(Online).Available : <http://www.pz.harvard.edu/Research/SmartSch.htm>. Accessed [10 October 2019].
- Razik, T.A. and Swanson, A. D.,(2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership.**

- 2nd ed., New Jersey : Merrill Prentice-Hall.
- Senge, P.M. (2006). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.**
New York : Currency Doubleday.
- Simon S.K. Lam. (2010). **Is Customer Participation in Value Creation a Double-Edged Sword? Evidence from Professional Financial Services Across Cultures,** Journal of Marketing, 74 (May), 48-64.
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. (2011). **Principles of Organizational Behavior.**
(13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning
- Snow, I. J. (2002). **Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees.** Journal of Nursing Administration, 32(7/8), 393 - 397.
- Stringer, R. A. (2002). **Leadership and Organizational Climate.** Upper. Saddle River :
New Jersey.
- Stringer. R. (2002). **Leadership and organization climate.** New Jersey: McGraw – Hill.