

**การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**Confirmatory Factor Analysis of The Learning Organization
in School under Primary Educational Service Area Offices in The Northeast**

วันที่รับบทความ: 10 ก.ย. 68

วันที่แก้ไขบทความ: 24 ม.ค. 69

วันที่ตอบรับ: 31 ม.ค. 69

สุกัญญา พรหมอารักษ์¹

Sukanya Phomarak¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน χ^2 เท่ากับ 75.06, df เท่ากับ 138, p-value เท่ากับ 1.00, χ^2/df เท่ากับ 0.54, GFI เท่ากับ 0.99, CFI เท่ากับ 1.00 และ RMSEA เท่ากับ 0.00 องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 – 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aims to analyze the components of the learning organization confirmation of schools under the Office of the Primary Education Area in the Northeast using quantitative research. The sample group is 600 school administrators and teachers at primary schools in the Northeast. The data were analyzed using confirmatory factor analysis.

The results of the confirmatory factor analysis found that the model for measuring the learning organization of schools under the Office of the Primary Education Area in the Northeast had $\chi^2 = 75.06$,

¹ครู โรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์

¹A Teacher at Wat Bueng Lek School, operating under Royal Patronage

$df = 138$, $p\text{-value} = 1.00$, $\chi^2/df = 0.54$, $GFI = 0.99$, $CFI = 1.00$ and $RMSEA = 0.00$ The components of the learning organization of schools under the Office of the Primary Education Area in the Northeast consisted of 4 components: teamwork, personnel learning, cognitive styles, and shared vision development. The component weights were equal to 0.90 – 1.00, indicating that the model was appropriate for the empirical data.

Keywords: Learning Organization, Confirmatory Factor Analysis, Primary School

บทนำ

การสร้างวัฒนธรรมการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ที่มีบรรยากาศส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรด้วยนวัตกรรมทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันด้วยแนวทางปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับบุคลากรให้สามารถขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เป็นองค์กรที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมแรงบันดาลใจและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการรวมการจัดการและการใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร (พรณัธิดา เหล่าพวงศักดิ์และคณะ, 2565)

ในส่วนของระบบราชการไทยได้นำมากำหนดยุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการเป็นสำคัญ โดยอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากประสบการณ์จริง ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการเตรียมคนเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา โรงเรียน รวมถึงสถาบันทางการศึกษา ๆ ที่ต้องมีการปรับตัวต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ความต้องการของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลากหลายฝ่าย อาทิ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามบริบทพื้นฐานของตน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ท้องถิ่น มีทักษะ สมรรถนะที่สำคัญในการดำรงชีวิต เพื่อขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ (ฉัชรพรรณ น่วมทะนงค์ และศักดิ์พันธ์์ ดันวิมลรัตน์, 2567)

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคเริ่มแรกเป็นแนวคิดในการสำรวจข้อผิดพลาดจากการดำเนินงานรายบุคคล หรือลดทอนข้อเสียจากลักษณะนิสันส่วนตัว เพื่อสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เมื่อเกิดข้อผิดพลาด แต่ยุคนี้ยังไม่ค่อยเป็นที่นิยมมากนัก (Argyris and Schon, 1978) โดยต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรทั้งระดับองค์กร ทีมงาน และรายบุคคล เพื่อขยายขอบเขตความรู้ ความสามารถในการทุกระดับอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Senge, 1990) ในมุมมองของนักการศึกษาไทย ชวลิตรัตน์ สภาภักดิ์ และสัจฉาวัลย์ สำราญ (2567) ได้ให้แนวคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือสถานที่

ที่สมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถทำการเรียนรู้ เพื่อต่อเติมศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ด้วยวิธีการสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยการกระจายการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้อิสระในการเรียนรู้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดแนวคิดหลากหลาย สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นจากการเป็นเพียงกลไกในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของบุคคล พัฒนาไปสู่เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับขีดความสามารถทั้งองค์กรเพื่อความสำเร็จและปัจจุบันถูกมองว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความต่อเนื่อง ความทั่วถึง และเสรีภาพในการเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมา Peter Senge (1990 อ้างอิงใน ยุติธรรม มีสามเสน, 2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร 2) การมีรูปแบบของความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ Marquardt (1996 อ้างอิงใน พิชชาภา อ่างสุวรรณ, 2560) กล่าวถึงองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระบบการเรียนรู้ 2) ระบบองค์กร 3) ระบบสมาชิกในองค์กร 4) ระบบความรู้ และ 5) ระบบเทคโนโลยี สำหรับการศึกษาในประเทศไทย เมธาวี คำภูลา (2564) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ พรณัธิดา เหล่าพวงศักดิ์ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญและถือเป็นบทบาทที่ท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา อันถือเป็นองค์กรหลักในการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อันจะเป็นทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป (ชัยมน ขวนหมื่น, 2563) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 4) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ในประเทศไทยยังขาดแคลนเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการระบุตัวชี้วัดพฤติกรรมดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบทฤษฎี (Theory Testing) ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยผลการศึกษาสามารถเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและนำไปสู่แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งได้มาจากการศึกษาทบทวนงานวิจัยและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ Peter Senge (1990); Marquardt (1996); เพชร มาตยะพันธ์ (2557); ชาตรี วงศ์สายดิน (2561); สติชัย กุลสอน (2563); อรสา จรูญธรรม (2563); พระสมุห์วินัย ธีรจิตโต (การะเกตุ) (2564); วีรยา สัจจะเขตต์ (2565); เมธาวิ คำภูธา (2564) และพรณัธิดา เหล่าพวงศักดิ์ (2565) จากนั้นผู้วิจัยนำไปสร้างเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านรูปแบบทางความคิด และ 4) ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 129,065 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 12,098 คน และครู 116,967 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 285 คน และครู จำนวน 315 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Kline (2005) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำเป็นต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ สามารถจัดการความไม่ลู่เข้า (Non-convergence: NC) และคำตอบที่ไม่เหมาะสมจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ รวมทั้งเป็นการเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ (Power of Test) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบบสอบถามดังกล่าวพัฒนามาจากการทบทวนเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านรูปแบบทางความคิด และด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน ข้อคำถามของตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมจำนวน 20 ข้อ

คุณภาพของแบบสอบถามแบบสอบถามองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยเกณฑ์ที่ยอมรับว่าข้อคำถามนั้น ๆ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่มุ่งวัด เหมาะสำหรับการวิจัย หรือ Index Item – Objective Congruence (IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้นไป ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .24 ขึ้นไป (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2565) พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .45 – .47 และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จากการทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ในการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .91

4. การรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือและนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 285 คน และครู 315 คน ตอบแบบสอบถามผ่าน QR Code หรือ Link ของแบบสอบถาม และได้รับกลับคืนมาจำนวน 597 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.50 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่นำมาศึกษา

5.2 สถิติเชิงอ้างอิง

5.2.1 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL โดยมีการประเมินค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พุลพงษ์ สุขสว่าง, 2557) LISREL Version. 22

เนื่องจากข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นแบบปกติของตัวแปร (Multivariate Normal Distribution) โดยเงื่อนไขสำคัญคือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องเป็นอิสระ การแจกแจงของข้อมูลต้องไม่เบ้และไม่โค้งจนผิดปกติ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation: ML) เพื่อยืนยันโมเดลการวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่นำมาศึกษา สำหรับเกณฑ์ในการปรับเส้นทางโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับแบบจำลอง (Model Modification Indices) จะทำควบคู่ไปกับพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของทฤษฎี ในการศึกษาประสิทธิภาพของโมเดล จากกลุ่มดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

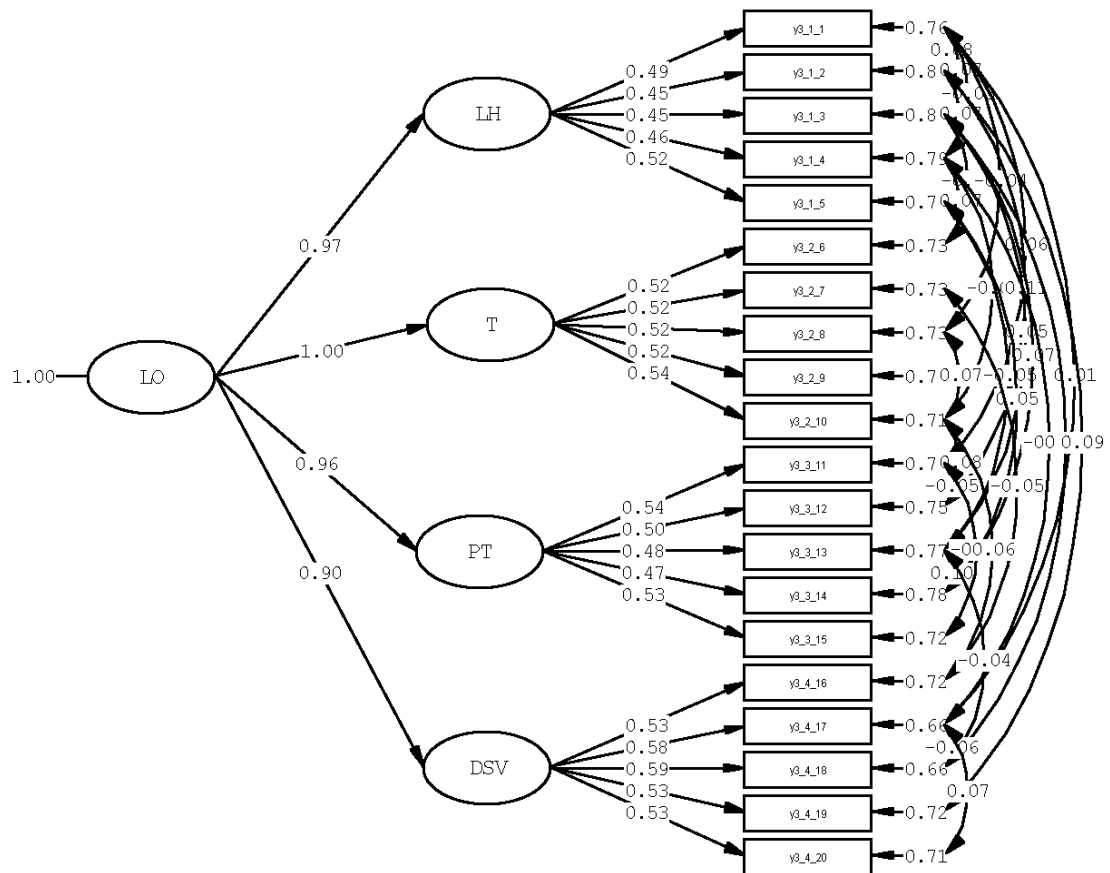
1. ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 597 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.45 ปฏิบัติงานในตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 59.30 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.67

2. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

2.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมพอดีของโมเดลองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีความเหมาะสมของโมเดลโดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 75.06 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 138 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 1.00 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.54 ซึ่งมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 2.00 ดังนั้น χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาว่าดัชนีความเหมาะสมพอดีอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับวัดระดับความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าสูงตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งค่าดัชนีรากกำลังที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากกำลังที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 แสดงว่าองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 องค์ประกอบ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (T) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร (LH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 ส่วนด้านรูปแบบทางความคิด (PT) เป็นอีกด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมามีค่าเท่ากับ 0.96 และด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน (DSV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90 ดังภาพที่ 1



Chi-Square=75.06, df=138, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 โมเดลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเหมือน (Construct Reliability) พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings: SFL) ของตัวบ่งชี้สูงกว่า 0.50 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด (Average Variance Extraction: AVE) มีค่าสูงกว่า 0.05 และความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่าสูงกว่า 0.70 (Hair et al., 2014) ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร มีค่า SFL ระหว่าง 0.45 - 0.52 ค่า AVE = 0.225 และค่า CR = 0.592 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า SFL ระหว่าง 0.52 - 0.54 ค่า AVE = 0.275

และค่า CR = 0.654 ด้านรูปแบบทางความคิด มีค่า SFL ระหว่าง 0.47 - 0.54 ค่า AVE = 0.255 และค่า CR = 0.630 และ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า SFL ระหว่าง 0.53 - 0.59 ค่า AVE = 0.305 และค่า CR = 0.687 แสดงว่าองค์ประกอบของโมเดลมีเพียงบางองค์ประกอบที่มีความตรงเชิงเหมือนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
T: ด้านการทำงานเป็นทีม		0.654	0.275
Y3_1_6: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน	0.52**		
Y3_1_7: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการทำงานที่ดี	0.52**		
Y3_1_8: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	0.52**		
Y3_1_9: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลด้วยความรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลาย	0.52**		
Y3_1_10: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการนำความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของบุคคลของแต่ละบุคคลมาสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพร่วมกัน	0.54**		
LH: ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร		0.592	0.225
Y3_2_1: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.49**		
Y3_2_2: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	0.45**		
Y3_2_3: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้และฝึกทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	0.45**		

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
Y3_2_4: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ และทักษะจาก การพัฒนาตนเอง	0.46**		
Y3_2_5: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการ รายงานผลการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะของ ตนเอง	0.52**		
PT: ด้านรูปแบบทางความคิด		0.630	0.255
Y3_3_11: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการ เชื่อมโยงความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	0.54**		
Y3_3_12: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการสร้าง แผนผังความคิดที่เชื่อมโยงในลักษณะภาพรวมของการ ปฏิบัติงาน	0.50**		
Y3_3_13: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการปรับ วิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	0.48**		
Y3_3_14: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการบูร ณาการความรู้ที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับ บริบทของโรงเรียน	0.47**		
Y3_3_15: ผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจการ ดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการ พัฒนาโรงเรียน	0.53**		
DSV: ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน		0.687	0.305
Y3_4_16: ผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของ โรงเรียน	0.53**		
Y3_4_17: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการ แสวงหา แนวทางการพัฒนางานของโรงเรียนร่วมกัน	0.58**		
Y3_4_18: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจที่ ถูกต้องเกี่ยวกับสถานการณ์ของโรงเรียนในปัจจุบัน ให้กับครูและบุคลากร	0.59**		

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
Y3_4_19: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการ แลกเปลี่ยนการสร้างภาพแห่งอนาคตของโรงเรียน ร่วมกัน	0.53**		
Y3_4_20: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการสร้าง แผนปฏิบัติการโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ โรงเรียนร่วมกัน	0.53**		

**p<0.01

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติและ โมเดลการวัด องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบความกลมกลืน นอกจากนี้ โมเดลการวัด ยังมีความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่าเข้าใกล้ 0.70 ทุกองค์ประกอบ แสดงว่าองค์ประกอบมีความเที่ยงสูง

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของโรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีการกระตุ้นใจให้ครูและบุคลากร ร่วมแรงร่วมใจ ในการปฏิบัติงานโดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารและ ถ่ายทอดข้อมูลด้วยความรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลาย เพื่อนำความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของ บุคคลแต่ละคนมาร่วมกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ปรีชาต ดาวันไโร (2565) กล่าวว่า การทำงานเป็น ทีมเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีมากกว่า 1 คนขึ้นไป ซึ่งภายในทีม นั้น ผู้นำต้องเป็นผู้กระตุ้นแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้สมาชิกในทีม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และเป็นผู้ชี้แนะให้สมาชิกเห็นถึง ศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ของบุคลากร อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมี พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้ การฝึกทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการตั้งเป้าหมาย การเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในโรงเรียนเพื่อ ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานและมีการรายงานผลการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะของตนเองอยู่เสมอ สอดคล้อง กับ จักรกฤษณ์ กังหัน (2566) กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคลากรที่มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับ

บุคคล ระดับทีมงานให้เกิดการพัฒนาในหน้าที่ มีการเรียนรู้แบบปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า และเรียนรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของสถานศึกษาและทำงานร่วมกันเป็นทีม

ส่วนด้านรูปแบบทางความคิด เป็นอีกด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา อาจมีสาเหตุจากการที่ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรสามารถเชื่อมโยงความคิดได้อย่างเป็นระบบ สร้างแผนผังความคิดที่เชื่อมโยง ลักษณะภาพรวมของการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนการดำเนินงาน ปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ด้วยการบูรณาการและสร้างนวัตกรรมทางการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ ประกาย เชื้อพันธ์ (2560) กล่าวว่า รูปแบบทางความคิดเป็นการคิดที่มีความเชื่อมโยง โดยสามารถเห็นภาพที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบทำให้เข้าใจและมีความเป็นเหตุและผล มีการมองโดยลักษณะภาพรวมก่อนว่ามีเป้าหมายทำงานอย่างไร สามารถจำแนกเป็นระบบย่อยและมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นวัฏจักรโดยสามารถนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่เพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

และด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นอีกด้านที่สำคัญ อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา แสวงหาแนวทางการพัฒนาของโรงเรียน รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถานการณ์ของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยน การสร้างภาพแห่งอนาคตของโรงเรียนและการสร้างแผนปฏิบัติการร่วมกันให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของ จักรกฤษณ์ กังหัน (2566) ที่ว่าการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้และ สนับสนุนให้มีการนำความรู้ที่ได้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพของการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แบบวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำไปใช้ในการสำรวจความสามารถในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสถาบันที่มีบริบทต่างออกไปเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการเป็นองค์กรการเรียนรู้ของโรงเรียน

2. ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยมีการวางแผน กำหนดนโยบาย วิธีการและกระบวนการเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรด้วยนวัตกรรมทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันด้วยแนวทางปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้เป็นการตรวจสอบทฤษฎี โดยมุ่งเน้นการประเมินคุณภาพของโมเดลวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้นใน

อนาคตสามารถขยายขอบเขตไปสู่การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมนี้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ กังหัน. (2566). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, 1(3), 43-54.
- ชาติรี วงศ์สายดิน. (2561). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 5(1), 91-100.
- ณัฏฐวรรณ น่วมทะนงค์และศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2567). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกระทุ่มแบน “วิเศษสมุทคุณ”. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(1), 68-67.
- ธวัชรัตน์ สภาภักดิ์ และลัดดาวัลย์ ตำราญ. (2567). ปัจจัยที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 13(1), 88-100.
- ธัญมน ขวนหมื่น. (2563). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกาย เขียวพันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริชาต คานูไร. (2565). การบริหารความขัดแย้งเพื่อการทำงานเป็นทีม. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(9), 308-323.
- พรรณธิดา เหล่าพวงศักดิ์และคณะ. (2565). ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศาลแพ่ง: วิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 2(1), 75-88.
- พระสมุห์วินิตย์ ธิรจิตโต (การะเกตุ). (2564). รูปแบบองค์การเรียนรู้ตามหลักสัปตปายธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. ดุษฎีพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิชชาภา อ่างสุวรรณ. (2560). การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2557). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง The Basics of Structural Equation Modeling. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์*. 6(2), 136-145.

- เพชร มาดะจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เมธวี คำภูตา. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 8(2), 355-367.
- ยุติธรรม มีสามเสน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพทีมงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 10(1), 1-10.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2565). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาโร เฟื่องสวัสดิ์. (2565). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สถิตย์ กุลสอน. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยสันตพล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 15(1), 12-20.
- อรสา จรูญธรรม. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(2), 215-228.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Henseler, J., Dijkstra, T. K., & Sarstedt, M. (2014). Common beliefs and reality about partial least squares: Comments on Rönkkö and Evermann. *Organizational Research Methods*, 17(2), 182–209.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). The leader's new work: Building a learning organization. *Sloan Management Review*, 32(1), 7–23.

