



วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Journal of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Achievement Motivation Factors Influencing the Competencies of School
Administrators in Basic Education in Bangkok Metropolis and its Environs

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์¹

Roongaroon Rangrongratana¹

Received:10 January 2019/; Revised:15 February 2019; Accepted:15 May 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพ-มหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาลักษณะ ของปัจจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีอิทธิพลการจัดการความรู้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) เพื่อสร้าง แบบจำลองปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยทดสอบ แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์การจัดการความรู้และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับตัวแปรเกณฑ์คือสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 เพื่อใช้ ทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน จำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 เพื่อใช้ ทดสอบยืนยันแบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่ (Trimmed Model) จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (= 4.55) ปัจจัยการจัดการความรู้ (= 4.56) ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (= 4.56) และปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (= 4.54) (2) ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม 2562

Vol. 7, No.2, Jul.-Dec., 2519 ISSN 2350-9732



สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230 และ .227 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ .190, .178 และ .109 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, สมรรถนะผู้บริหาร

Abstract

In this dissertation entitled “Achievement motivation factors influencing the Competencies of School Administrators in Basic Education in Bangkok Metropolis and Its Environs”, the researcher examines (1) the characteristics of the factors of achievement motivation, knowledge management, learning organization, and the competencies of selected school administrators in basic education at the secondary level in Bangkok Metropolis and its environs. The researcher also investigates (2) the direct and indirect effects of the factors of achievement motivation, knowledge management, and learning organization affecting the competencies of these school administrators. Finally, the researcher constructs (3) a model of Achievement motivation factors influencing the competencies of these school administrators. The researcher tested the model by examining the causal relations between putatively predictive variables i.e., achievement motivation, knowledge management, and learning organization and the criterion variables i.e., the competencies of selected school administrators in basic education in Bangkok Metropolis and its environs.

The sample population consisted of school administrators in basic education at secondary levels in Bangkok Metropolis and its environs, i.e., Bangkok Metropolis, Nakhon Pathom, Nonthaburi, Pathum Thani, Samut Prakan, and Samut Sakhon. The sample population consisted of two groups. Group One comprised 278 subjects, who were used to test the model of relationships projected in accordance with the hypotheses of the investigation. Group Two was comprised of 278 subjects, who were used in the confirmatory testing of the trimmed model. The instrument of research was a five-rating scale questionnaire. Data were analyzed using path analysis.



Findings are as follows: Factors found to be at the highest level were the following: attitudes (= 4.64); learning organization (= 4.56); achievement motivation (= 4.55); and the competencies of school administrators

Findings concerning variables showing total effects on the competencies of these school administrators and predictive variables affecting the competencies of these school administrators were expressed as follows: the competencies of school administrators received direct effects from the factors of learning organization, knowledge management, achievement motivation at .243, .230, .227 respectively. The competencies of the school administrators received indirect effects from achievement motivation, knowledge management, learning organization, at .190, .178, .109 In the causal relation model, the predictive variables showed influences on the competencies of these school administrators at approximately 99.11 percent.

Keywords: Achievement motivation, Competencies of School Administrators

บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ (1) หน้าที่ให้การศึกษาทั่วไป (General Education) เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานให้เพียงพอแก่การที่จะเป็นพลเมืองดีของสังคมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (2) หน้าที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการพื้นฐานและวิชาชีพ (Career education) การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขในสังคมได้นั้น จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ทางวิชาการและพื้นฐานอาชีพเป็นหลัก ซึ่งแม้ว่าไม่ลึกซึ้งแต่ก็ควรเป็นพื้นฐานที่จะใช้ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพตลอดจนช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ (3) หน้าที่ให้การแนะแนว (Guidance Function) ช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกอย่างฉลาดและถูกต้องเหมาะสม ทั้งด้านการเรียน การวางแผนทางชีวิตในอนาคตของตน การประกอบอาชีพรวมทั้งช่วยให้เขาสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองนำตัวเองได้อย่างฉลาด (4) หน้าที่ช่วยเหลือเด็กให้มีโอกาสเตรียมตัวและสำรวจตนเอง (Exploration Function) ให้มีความพร้อม ความรู้ ความสามารถ ค้นพบความถนัด ความสนใจตามความต้องการของตนเองและ (5) ช่วยส่งเสริมประสบการณ์การพัฒนาการทุกด้าน ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะจัดโปรแกรมให้กว้างขวางทั้งในและนอกหลักสูตร[1] นอกจากนี้



จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า การบริหารสถานและองค์การทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาและองค์การทางการศึกษาสู่เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตอันจะนำไปสู่คุณภาพและสมรรถนะของผู้เรียน [2]

ตาม “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” ได้กำหนดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ในมาตรา 11 ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานราชการจึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการพัฒนาคุณภาพการบริหารหน่วยงานภาครัฐ ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ระบุว่า ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติ ส่วนราชการที่เป็นสถานศึกษาต้องบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการจัดการความรู้ [3]

จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ในการจะสร้างพื้นฐานประชากรของชาติให้มีสมรรถนะก้าวทันต่อสังคมฐานเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันให้ตนเองและสถานศึกษา มีระดับสมรรถนะในการแข่งขันที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เหมาะสม

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะของปัจจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เหมาะสม



2. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เหมาะสม

3. แบบจำลองปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอตามหัว ข้อต่อไปนี้

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการทำงานที่ส่งผลให้ เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษาตาม “ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 10 ด้าน ดังนี้ [1]

- 1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 1.3 การบริหารด้านวิชาการ
- 1.4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- 1.5 การบริหารงานบุคคล
- 1.6 การบริหารกิจการนักเรียน
- 1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2. ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การคิดและพฤติกรรมที่แสดงถึงมาตรฐานที่สูงกว่าปกติในด้านเป้าหมาย การวางแผน ความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้บรรลุผล

2.2 ปัจจัยการจัดการความรู้ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งที่มาของความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์และการแบ่งปันองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ของบุคคลในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิต



2.3 ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตลอดเวลาและนำความรู้ของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอื่นในองค์การ ร่วมกันใช้องค์ความรู้นั้นเป็นฐานในการผลักดันองค์การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

3.ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือการมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรค การดำเนินการไปด้วยพลังและใช้ความพยายามในการต่อสู้ดิ้นรนในการกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จลุล่วง เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เป็นการแสดงออกหรือการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของเป็นแรงที่เกิดจากการผลักดันของสังคมที่ส่งผลให้ดำเนินการสิ่งใดด้วยมาตรฐานที่สูง [5]

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เจื่อนไขของจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูงอย่างไม่ย่อท้อแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้ ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ แมคเคลแลนด์ ได้เสนอทฤษฎีนี้มาตั้งแต่ ค.ศ. 1985 เป็นทฤษฎีแรงจูงใจความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จของมนุษย์ 3 ประการ คือ [6]

1. ต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement--nAch) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้มีเป้าหมายระยะยาว มีการวางแผน การทำงาน มีความกระตือรือร้น กล้าเสี่ยง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน McClelland ให้ความสำคัญแรงจูงใจแบบนี้มากที่สุดเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

2. ต้องการการมีอำนาจ (Needs for Power--nPow) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งตรงและทางอ้อม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีอำนาจ

3. ต้องการความสัมพันธ์ (Needs for Affiliation--nAff) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ชอบสังคม ทำงานกลุ่มได้ดี ต้องการความสัมพันธ์ที่ยาวนาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรี ไม่เน้นความสำเร็จของงาน จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การคิดและพฤติกรรมที่แสดงถึงมาตรฐานที่สูงกว่าปกติในด้านเป้าหมาย การวางแผน ความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้บรรลุผล

4.ปัจจัยการจัดการความรู้ความหมายการจัดการความรู้(Knowledge Management) เด็บโบร์สกี ให้ความหมายการจัดการความรู้ ว่าเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการสรรหา



การเลือก การรวบรวม การจัดระบบ การสร้างและจัดเก็บความรู้ ในลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง และมีความสามารถที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน [14] ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เสนอกระบวนการของการจัดการความรู้ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ [7]

4.1 การค้นพบความรู้ (Knowledge Discovery) การค้นพบความรู้ เป็นการค้นหาแหล่งความรู้ที่เราต้องการนำมาใช้หรือจัดเก็บไว้ใช้ต่อไป ซึ่งข้อมูลอาจอยู่ในรูปข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็น Explicit Knowledge หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ

4.2 การจับความรู้ (Knowledge Capture) ความรู้สามารถเกิดขึ้นในกลุ่มคนหรือแต่ละบุคคล นอกจากนั้นความรู้ยังมีลักษณะเป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) หรือความรู้ภายนอกตัวบุคคล (Explicit Knowledge) ก็ได้ การจับความรู้เป็นการจับความรู้ที่อยู่ในที่ต่าง ๆ ทั้งที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ให้เพียงพอแก่ความต้องการขององค์กรที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ขั้นตอนนี้รวมถึงการจัดเก็บความรู้ อาจจัดเก็บในลักษณะฐานข้อมูลหรือถ้ามีข้อมูลจำนวนมากหาศาลจนเรียกได้ว่าเป็นเหมืองข้อมูลก็ได้

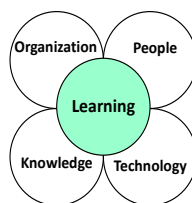
4.3 การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแบ่งปันความรู้เป็นวิธีการหรือกระบวนการในการแบ่งความรู้ในรูปของ Explicit Knowledge และให้บุคคลอื่น ๆ สามารถแบ่งปันด้วยการถ่ายโยงความรู้ หรือใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถทำได้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร

4.4 การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application) ความรู้ได้นั้นจะมีส่วนช่วยโดยตรงในเรื่องของการทำงานในองค์กร ในเวลาที่ต้องการการตัดสินใจหรือหาข้อสรุป ในกระบวนการทางความรู้จะขึ้นอยู่กับความรู้ที่มีอยู่และหลังจากนั้นจะขึ้นอยู่กับกระบวนการทางความรู้ที่ค้นพบ รวบรวม และสะสม ในการแสดงความรู้ ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเข้าไปรับรู้รายละเอียดลึก แต่จะต้องรู้ว่าควรที่จะตัดสินใจในการนำเสนออย่างไร

5. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ความหมายองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาควอร์ท [18] ให้ความหมายองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่ต้องเรียนรู้อย่างทรงพลัง ทุกคนมีส่วนร่วม อีกทั้งเป็นองค์การที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร มาควอร์ท นำเสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ คือ (1) การเรียนรู้ (Learning) (2) องค์กร (Organization) (3) บุคลากร (People) (4) ความรู้ (Knowledge) และ (5) เทคโนโลยี (Technology) ดังแสดงในภาพที่ 1



Marquardt's Learning Organization



ภาพที่ 1: องค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt [18]

จากภาพ 1 อธิบายโดยสังเขปดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้เป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้
2. องค์การ (Organization) เป็นการกำหนดให้บุคคลมาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน

3. บุคลากรในองค์การ (People) หรือพลังอำนาจของบุคลากร (Empowerment People) หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการองค์การ ได้แก่ ผู้จัดการและผู้นำ (Manager & Leaders) บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการ (Employee) ลูกค้า (Customer) พันธมิตรทางธุรกิจ เครือข่าย (Business partners & Alliances) ผู้ส่งมอบและผู้ขาย (Supplier & Vender) รวมทั้งชุมชนที่แวดล้อมองค์การ (Community)

ในส่วนของคนนี้ มาควอร์ท เน้นการให้พลังอำนาจที่ผู้บริหารมีแก่สมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้นเพื่อให้เขามีกำลังในการตัดสินใจในการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลให้การดำเนินการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ สมาชิกรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน

4. ความรู้ (knowledge) เป็นแกนหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ที่ทันต่อสถานการณ์ การดึงความรู้จากสมาชิกองค์การมาเป็นความรู้ขององค์การเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำควรกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมในการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการสังสมประสบการณ์ของสมาชิกองค์การ

5. เทคโนโลยี (technology) เป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการจัดเก็บและกระจายความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว องค์ประกอบสำคัญ



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 866 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 เพื่อใช้ทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วนเพื่อหาจำนวนผู้บริหารในแต่ละจังหวัด และระดับ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 2 เพื่อใช้ทดสอบยืนยันแบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่ (Trimmed Model) ใช้วิธีการสุ่มเช่นเดียวกับ ชุดที่ 1 และดำเนินการเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 แต่กลุ่มตัวอย่างไม่ซ้ำกัน จำนวน 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง (2) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน 40 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อด้วย การตรวจสอบอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้วิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือส่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์โดยตรงจากผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูล

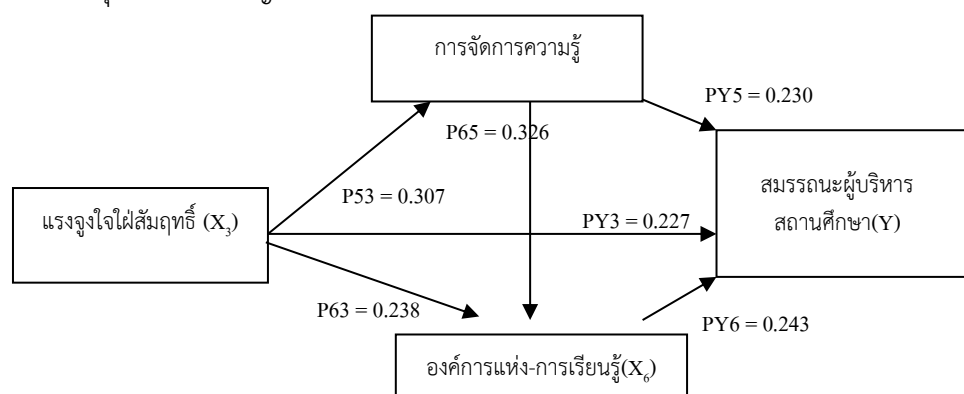
วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิทางบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จังหวัด การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน



กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดำเนินการ ดังนี้ (1) ทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา (2) ทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เต็มรูป (3) วิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับแบบจำลองความสัมพันธ์เต็มรูป (4) สร้างแบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่ (Trimmed Model) (5) ทดลองใช้แบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใหม่ (6) วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพาการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาระดับพื้นฐานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ผลศึกษาลักษณะของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาระดับพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตัวแปรพาการณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพาการณ์มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยได้แบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในภาพ 2



ภาพที่ 3: แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยอภิปราย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านสถานศึกษาต้องเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ การมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การถ่ายทอดแนวคิดการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการฝึกอบรมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ มาควอร์ท กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารในหน่วยงานที่เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ต้องเปลี่ยนไปจากองค์การแบบเดิมที่ผู้บริหารใช้อำนาจเต็มแต่เพียงผู้เดียวมาว่าเน้นการให้ พลังอำนาจที่ผู้บริหารมีแก่สมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น เพื่อให้เขามีกำลังในการตัดสินใจในการเรียนรู้ใน การปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลให้การดำเนินการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ สมาชิกรู้สึกถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน [18] และสอดคล้องกับแนวคิดของ การ์วิน เอ็ด มอลสัน, และจีโน้ กล่าวว่า การจะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นในส่วนของผู้ นำองค์การต้องบริหารจัดการให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้สมาชิกขององค์การเกิดการเรียนรู้ องค์การที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จนั้นองค์การต้องมีระบบในการดำเนินการ การเรียนรู้และลงมือปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมและพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำที่กระตุ้นให้สมาชิกขององค์การยินดีที่จะร่วมมือร่วมใจช่วยกันคิดและหามุมมองในการทำงานที่ หลากหลายผู้บริหารต้องใส่ใจกับปัญหาขององค์การ เทคนิคการถ่ายโอนการเรียนรู้แบบต่าง ๆ ใน องค์การ เป็นผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องใช้เวลากับการเป็นนักฟังมากกว่านักพูด เมื่อ ฟังแล้วตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกได้ใช้ความคิดแก้ปัญหา[16]

ปัจจัยการจัดการความรู้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ ด้านการหาข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ การ ให้ความสำคัญกับความรู้และประสบการณ์ในตัวบุคคลและการนำไปใช้ นำความรู้และข้อมูลจาก ฐานข้อมูลไปใช้ในการบริหาร ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ปิยรัตน์ กาญจนะจิตรา ศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้ในระบอบราชการไทย: กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร กรมอนามัย และ กรมสุขภาพจิต พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ที่สำคัญ คือ การสร้างระบบแรงจูงใจ ผู้นำ หรือผู้บริหารที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เมเยอร์ และสเลกธา [7] ที่นำเสนอการจัด สภาพ-แวดล้อมที่ใช้ในการจัดการความรู้ไว้ว่า ผู้นำในทุกระดับชั้นจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมของการ เรียนรู้ที่เต็มไปด้วยแรงกระตุ้นและความท้าทายต่าง ๆ ได้มากขึ้น โดยอาศัยแรงกดดันในทางที่ดีให้เพื่อน



ร่วมงานและทำให้เขาปรับตัวและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่แสดงความคิดเห็นไว้ว่า หากองค์กรจะก้าวสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้ องค์กรจำเป็นต้องมีวิธีการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้ ได้จริงและต่อเนื่อง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง งานจัดการความรู้นั้น เป็นภารกิจของทุกกลุ่มและกลุ่มงานการจัดการความรู้สามารถดำเนินการได้ดี [3]

ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จความเชื่อว่า ความกระตือรือร้น คือ พลังในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ ลอว์ก กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร (leader) ผู้นำมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ผู้นำควรมีทักษะในการจูงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ [17] และสอดคล้องกับที่ เด็บโบร์สกี ได้นำเสนอแนวคิดบทบาทผู้บริหารในการจัดการว่า ต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ (motivator) ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องให้กำลังใจ การสร้างกำลังใจอาจมาจากการให้ความสำคัญในการสร้างกระบวนการจัดการ กลยุทธ์วิสัยทัศน์ เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง [15]

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรมระยะสั้นพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วหรือผู้ที่ประสงค์จะพัฒนาองค์ความรู้และยังขาดความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ทั้งสองเรื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อระบุเนื้อหาองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบองค์การ
3. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างประเภทและระดับ และนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง
4. ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารองค์การเอกชนหรือสถานศึกษาเอกชน และนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง



แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- [1] ประกาศคณะกรรมการการคุรุสภา. **สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.** (2549). ราชกิจจานุเบกษา, 123, 56ง, 289-305.
- [2] จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [3] เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). **อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานใน องค์การและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ.** ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- [4] เตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2553). **การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] ปิยรัตน์ กาญจนะจิตร. (2550). **การจัดการความรู้ในระบบราชการไทย: กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร กรมอนามัย และกรมสุขภาพจิต.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต, มหาวิทยาลัย-รามคำแหง.
- [6] พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). **หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** ราชกิจจานุเบกษา, 120, 100ก, 1-16.
- [7] เมเยอร์, พี. เจ. และสเล็คธา, อาร์. (2550). **หลัก 5 ประการสู่การเป็นผู้นำ** (จุมพจน์ เชื้อสาย, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: ออฟเซ็ทเพรส.
- [8] รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- [9] วรณา พิสิษฐภูมิตร. (2550). **แบบของผู้นำที่มีสมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย.** ดุษฎี นิพนธ์-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [10] วิเชียร วิทยอดม. (2551). **สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [11] ศักดิ์ ภิรมย์, ประเทศ ดวงพัตรา, องอาจ โกมลมรรค, สีนินาถ สุดใจนาค และคนอื่นๆ. (2550). **ปัจจัยทางการบริหารที่เกื้อหนุนต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.



- [12] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *รายงานประจำปี 2554*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- [13] คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). *คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ ปิงประมาณ พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- [14] Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). *Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)*. Retrieved August 21, 2013, from <http://www.eiconsortium.org>.
- [15] Debowski, S. (2006). *Knowledge Management*. Queensland, Australia: John Wiley & Sons.
- [16] Garvin, D. A., Edmondson, A., & Gino, F.(2008).“*Is yours a learning organization?*.” Harvard Business Review, 86(3), 2-10.
- [17] Locke, E. A. (1976). “*The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.)*.” Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1, 297-1,349). Chicago : Rand McNally.
- [18] Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning. (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Davies-Black.