

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
Relationship Between Strategic Management and Learning Organization of
The Faculty of Education, Bangkokthonburi University

พีรพงศ์ ทิพนาค , กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา , ภัทรภร ปุยสุวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์
ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 162 คนซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย
ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของ
ตัวแปรด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และใช้อนุมานสถิติเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
ส่วนด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่าด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านบุคคลที่มี
ความรอบรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้าน
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง

3) ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญยิ่งในเชิงบวกระหว่างการบริหาร
เชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 886$) ส่วนในรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
สอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($r_{xy} = 845$)
ด้านการประเมินกลยุทธ์ ($r_{xy} = 804$) และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($r_{xy} = 764$)

คำสำคัญ การบริหารเชิงกลยุทธ์, ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to study the strategic management level, the learning organization level, and 3) the relationship between the strategic management and the learning organization of the Faculty of Education, Bangkokthonburi University. The research samples were 162 lecturers of the faculty which selected by simple random sampling method. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics namely frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and the inferential statistic was Pearson's Product Moment Correlation coefficient.

The research findings revealed as follows:

1. The strategic management of the Faculty of Education, Bangkokthonburi University was found at the high level as a whole. When considering at individual aspect, it was found that strategic formulation was at high level while strategic implementation and evaluation were at moderate level respectively.

2. The learning organization of the Faculty of Education, Bangkokthonburi University was found at the moderate level as a whole. When considering at individual aspect, it was found that mental model and personal mastery were at high level while system thinking, team learning, and shared vision were at moderate level respectively.

3. The overall relationship between the strategic management and the learning organization of the Faculty of Education, Bangkokthonburi University was statistically positive at a high level ($r_{xy} = .886$) with a significant level of .01. When considering at individual aspect, it was found that there were relationship with learning organization in all aspects at high level which were ranked in descending order as follows; strategic implementation ($r_{xy} = .845$), strategic evaluation ($r_{xy} = .804$), and strategic formulation ($r_{xy} = .764$)

Keywords: strategic management, learning organization

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม การแข่งขันเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบและความอยู่รอดจึงเกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคมไทย การบริหารจัดการองค์การให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวโดยการนำหลักการบริหารงานแนวใหม่มาใช้จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ระบบการทำงานขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาเอกชนจึงมีความตื่นตัวในการปรับตัวให้ทันต่อการแข่งขันที่มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยผู้บริหารกำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ และควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้ ทั้งนี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์การเป็นส่วนประกอบสำคัญ การนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์การ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกองค์การให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์การจะต้องมีความรู้ มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Senge, 1990 : 10) แนวคิดในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์การ จึงจำเป็นต้องมีเป้าหมาย และมีระบบงานเพื่อพัฒนาผู้นำและบุคลากรในองค์การโดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สถานศึกษาจึงสมควรอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ เพราะเป็นแหล่งให้บริการและผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้ การสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุด ซึ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษาต้องอาศัยแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้คนในองค์การสามารถเรียนรู้ สร้างความรู้ ความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่บุคคลและองค์การต้องการ ในองค์การแห่งการเรียนรู้จะใ้บุคลากรสร้างความเป็นเลิศให้แก่บุคคล ใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการทำงาน มีกระบวนการปฏิบัติและมีบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มมีการยอมรับและเอาใจใส่ซึ่ง

กันและกันเพื่อพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ไปด้วยกันทั้งองค์การ

ในห้วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ถือเป็นองค์การหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สังคมต้องการ ดังนั้นการดำเนินงานภายในคณะศึกษาศาสตร์ จึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ และความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งตามแนวคิดของ David R. Fred (1997) กล่าวไว้ว่ามี 3 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึงการนำข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในและการกำหนดทิศทางขององค์การมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งในการจัดทำกลยุทธ์นั้นผู้จัดทำต้องพึงระลึกเสมอว่าเป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่กำหนดเอาไว้ โดยนำเอาปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์การมาพิจารณาประกอบ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) หมายถึง เมื่อองค์การได้กำหนดทิศทางขององค์การ วิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ และจัดทำกลยุทธ์แล้ว จะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้

วางแผน จัดทำและคัดเลือกไว้ มาดำเนินการประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ความสามารถในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การประเมินกลยุทธ์ (Strategic Evaluation) หมายถึงการทบทวนกลยุทธ์ที่ถูกนำไปใช้ การประเมินระดับความสำเร็จของ กลยุทธ์ และแผน รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการดำเนินงานหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฏ์วานิช (2547:18-22) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 2) การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) 3) การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) ในทำนองเดียวกัน พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์ (2553, 31-32) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction Setting) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 4) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) ในขณะที่ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะนำเสนอ

แนวคิดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) 2) การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 5) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control)

ส่วนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (The Five Disciplines) Peter Senge (1990) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ หรือแนวทางสำคัญ 5 ประการที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กร จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ 2) ความมีสติ (Mental Model) คือ แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กร ซึ่งจะต้องสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร การมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏ

อยู่ได้อย่างเหมาะสม 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการ พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนา ความฉลาดรอบรู้ และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ 5) ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผน เห็นขั้นตอนของการพัฒนา

ตามแนวคิดดังกล่าว การพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงควรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้ คือ 1) Unfreeze คือ ขั้นเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งๆ ที่เป็นคือสร้างกระแสของความต้องการการเปลี่ยนแปลง ระดมความคิดว่าต้องการความเปลี่ยนแปลงอย่างไร องค์การต้องการอะไร ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงว่าผู้ใดที่มีอำนาจที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย

2) Change คือ ขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรนั้นเรา ควร จะศึกษาถึงองค์การของเรา ให้เข้าใจถึง ปัญหาที่แท้จริงเพื่อที่จะได้แก้ปัญหาได้ถูกจุด ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง องค์การโดยทั่วไป 3) Refreeze เมื่อองค์การ ของเราเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี แล้วก็ควรที่จะหยุดภาวะการเปลี่ยนแปลง แล้วกลับไปเข้าสู่ภาวะงานตามปกติ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องราวดังกล่าวโดยเฉพาะในสาระของ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ กับ องค์การแห่งการ เรียนรู้ ของ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร ยุคใหม่ ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารเชิงกล ยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ นำข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับ องค์การแห่งการ เรียนรู้ไปพัฒนาการบริหาร จัดการองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี หรือหน่วยงานอื่น ในมหาวิทยาลัยที่มีบริบทเดียวกันให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี

2. ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่ง การ เรียนรู้ ของ คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐานเป็นตัวแปรเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรการบริหาร เชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ David R. Fred ซึ่ง มีรายละเอียด 1) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง การนำ ข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในและการ กำหนดทิศทางขององค์การมาจัดทำเป็นกล ยุทธ์ในระดับและรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการ ประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความ เหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งในการ จัดทำกลยุทธ์นั้น ผู้จัดทำต้องพึงระลึกเสมอ ว่าการจัดทำ กลยุทธ์นั้นเป็นการกำหนด แนวทาง วิธีการ และกิจกรรมต่างๆ ของ องค์การเพื่อช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึง วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ โดย

นำเอาปัจจัยทั้งภายนอกและภายในองค์กร มาพิจารณาประกอบ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่ การปฏิบัติ (Strategic Implementation) หมายถึง เมื่อองค์กรได้กำหนดทิศทางของ องค์กร วิเคราะห์ปัจจัยด้านต่างๆ และ จัดทำกลยุทธ์แล้ว จะต้องนำกลยุทธ์ที่ได้ วางแผน จัดทำและคัดเลือกไว้ มาดำเนินการ ประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ความสามารถในการ ปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความ สำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จหรือ ล้มเหลวของการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การ ประเมินกลยุทธ์ (Strategic Evaluation) การ ทบทวนกลยุทธ์ที่ถูกนำไปใช้ การประเมิน ระดับความสำเร็จของ กลยุทธ์และแผน รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขว่ากลยุทธ์ได้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อการ ดำเนินงานหรือไม่

3. ตัวแปรตาม คือแนวคิดวินัย 5 ประการ พื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของปีเตอร์ เอ็ม เซ็งกี (Peter M.Senge) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเชิง สหสัมพันธ์(Correlational Research) โดยมี วิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ขั้นที่ 2 ศึกษา

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ ศึกษาศาสตร์ และขั้นที่ 3 การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะศึกษาศาสตร์

ประชากรหลักที่ใช้ในการวิจัย คือ คณาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีจำนวน 287 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คนซึ่งคำนวณจากตารางกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970: 607-610) สุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีความถูกต้อง และมีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับนำไปใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบาย ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นั้นใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลข คณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วน วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้สถิติอนุมานเพื่อ ประมาณค่าพารามิเตอร์ ด้วยค่าสัมประ สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวมา ได้ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีเพียงด้านเดียวเท่านั้น คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ คือ ด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ ด้านการประเมินกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านบุคคลที่มีความรอบรู้มีอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ, ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม, และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .886$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงบวกและอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับ คือ

ด้านการนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($r_{xy} = .845$), ด้านการประเมิน กลยุทธ์ ($r_{xy} = .804$) และด้านการกำหนดกลยุทธ์ ($r_{xy} = .764$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการประเมินกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์คณะศึกษาศาสตร์ได้มีการเตรียมการเพื่อให้คณะสามารถกำหนดอนาคตให้บรรลุผลที่มุ่งหวังไว้ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ประจำปี 2556-2559 ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา และนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ทางคณะจึงมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่างๆที่มีความชัดเจนในทิศทางเดียวกันได้ในที่สุด ซึ่งทำให้กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก แต่ในทางตรงกันข้ามคือ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เมื่อมาถึงกระบวนการด้านการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการประเมินกลยุทธ์อยู่ใน

ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณภา อิงพงษ์พันธ์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษากาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ จิระศักดิ์ ทูบจิว (2556) ยังพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ประสบการณ์และความสามารถตลอดจนโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารกลยุทธ์ของสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องกันทั้งกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด และได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน ในการร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โอกาสและ

อุปสรรคของโรงเรียน เป็นส่วนสำคัญของโรงเรียนในการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการบริหารงบประมาณ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และร่วมกันพัฒนา จนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้โรงเรียนมีการใช้กลยุทธ์ในการบริหารที่เกิดจากการกำหนดทิศทางขององค์การที่มีความสัมพันธ์กันนำไปสู่การปฏิบัติที่มีความสอดคล้องในแผนงาน โครงการกิจกรรม ที่เป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน อย่างเป็นขั้นตอน และมีการตรวจสอบความสำเร็จด้วยการวัดและประเมินผลตามแผนกลยุทธ์ เป็นประโยชน์และเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ส่งผลให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้งานวิจัยของ ภัทรภร ปุຍสุวรรณ (2557) ยังพบว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับแรก คือ การวางแผน และดำเนินการเป็นสิ่งที่สำคัญของสถานศึกษา

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านบุคคลที่มีความรอบรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า

สภาพภายในคณะศึกษาศาสตร์ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร เนื่องจากคณาจารย์ล้วนมีความหลากหลายทั้งทางคุณวุฒิและวัยวุฒิ รวมทั้งมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมาจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงเกิดช่องว่างในการประสานความคิด ความร่วมมือและหลอมรวมการทำงานให้เป็นเอกภาพ อีกทั้งการบริหารงานในมหาวิทยาลัยมีบริบทของความเป็นเอกชนที่มุ่งเน้นการทำงานที่คล่องตัวจับไวภายใต้การตัดสินใจแบบรวมศูนย์อำนาจ สอดคล้องกับเซงเก้ (Senge, 2006) ได้เสนอไว้ว่า องค์กรต่าง ๆ ควรฝึกให้บุคลากรมีทักษะการคิดใคร่ครวญ (Reflection Skills) เพื่อตรวจสอบว่า ความคิดความเชื่อใดมีผลต่อการปฏิบัติ และการแสดงออกของตนเองรวมถึงทักษะในการสืบค้น (Inquiry Skills) ซึ่งเป็นตัวระบุว่า เรามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์แบบพบปะกับผู้อื่นเช่นไร เราเข้าไปแก้ไขกับประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเช่นไร ในการปฏิบัติงานของทุกอาชีพจำเป็นต้องใช้ทักษะทั้ง 2 ประการนี้อยู่เสมอ และสอดคล้องผลการวิจัยของสมพงษ์ ลาสอน (2550 : 2-3) พบว่าแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์ การส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง และการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับศูนย์บริการ

วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2556) พบว่าด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) นั้น บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีการปรับแบบแผนความคิดของตนในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม ไม่กล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารยังไม่มีแบบแผนทางความคิดในเรื่องการบริหารจัดการที่เหมาะสม และภายหลังมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ทำให้ยังไม่มีแบบแผนทางความคิดที่ชัดเจนในเรื่องของการบริหารจัดการที่เหมาะสมเท่าที่ควร และผลการวิจัยของ กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2557) พบว่าสภาพที่เป็นจริงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิดด้านบุคคลที่มีความรอบรู้ และด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่คาดหวังต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 4 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับ

มาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก การบริหารเชิงกลยุทธ์ของคณะศึกษาศาสตร์ ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถ คือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นอย่างดี ทราบถึงทรัพยากรที่มีอยู่และนำโอกาส และอุปสรรคมากำหนดเป็นกลยุทธ์ให้กับคณะศึกษาศาสตร์ได้ การกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ที่มีความสอดคล้องกัน ก่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันในคณะศึกษาศาสตร์ถึงทิศทางความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดในวิสัยทัศน์ และมีการพัฒนาาร่วมกัน การกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารกำหนดกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ของคณะศึกษาศาสตร์ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารส่งเสริมให้คณาจารย์ทุกคนร่วมกันดำเนินการตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ จนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ต้องมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงมีนโยบาย

ขับเคลื่อนและใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพคณะ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สอดคล้องกับแนวคิดของวอ ทคินส์ และ มาร์ซิก (Watkins and Marsick, 1993:11) ที่ชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์กรที่ใช้คนสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็สร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงาน และใช้การมอบอำนาจให้แก่คนในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้กันเป็นทีม ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผย และเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร และชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ และสอดคล้องกับแนวคิดของวิก และ ลีออน (Wick and Leon, 1993 : 18) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ใช้การเรียนรู้ (Learning) เป็นแนวทางในการปฏิรูป (Transform) องค์กรไปสู่การเป็นผู้นำสู่ความสำเร็จทางธุรกิจ ใช้ความมุ่งมั่นจะเรียนรู้ (Intentional Learning) ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร โดยอยู่ภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลายกว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ๆ (New Capabilities) สร้างเสริมสมรรถนะใหม่ๆอันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น และเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ กมลมาลัย ไชยศิริธัญญา (2557) พบว่าสภากาชาดใน คณะศึกษาศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและ บัณฑิตสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถใน การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อาจ ทำให้สภาพที่เป็นจริงของคณาจารย์ต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังไม่ทันต่อ การปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรม องค์กรรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ไปสู่เป้าหมายหรือสภาพที่คาดหวังได้อย่าง ทันทีอย่างไรก็ดียังพบว่าคณาจารย์มี สภาพความคาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด นั่นหมายความว่า คณาจารย์ล้วนมีความพร้อมและ ความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มี วิสัยทัศน์ มีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมการ ทำงานเป็นทีมเพื่อแสวงหาความรู้และ นวัตกรรมใหม่ๆ และเปิดมุมมองให้กว้างขึ้น เพื่อสร้างทัศนคติในการมองอย่างเป็นระบบ มองอย่างเป็นองค์รวม เป็นบุคคลที่สามารถ เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคคลที่มี คุณภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมสามารถดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นไป ได้อีก ซึ่งสามารถทำได้โดยการนำกลยุทธ์

ไปสู่การปฏิบัติ ให้มากขึ้นไป กระจายในทุก ภาคส่วน

2. ควรมีการติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ในส่วนต่างๆ อย่างเป็นระบบ และ สม่าเสมอเป็นระยะเพื่อนำผลมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ทันกับการ เปลี่ยนแปลง

3. การดำเนินการเพื่อให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ควรให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงการทำงานเป็นทีม คณาจารย์ ของคณะศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิ และวิทยุสูง การได้มีการแลกเปลี่ยน ถ้าย โอนความรู้และประสบการณ์ ร่วมกันจาก เพื่อนสู่เพื่อน และหรือพี่สู่น้อง มีการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ก็ จะ ทำให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ สมบูรณ์แบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำ ผลที่ได้มาสร้างเป็นรูปแบบขององค์กรแห่งการ เรียนรู้ เพื่อประโยชน์ทางด้านการจัดการ ความรู้ให้มากขึ้น

2. ควรมีการนำงานวิจัยนี้ไปศึกษาใน องค์กรอื่น ๆ ที่มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ คล้ายคลึงกัน เพื่อให้คณาจารย์มีกิจกรรม การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ภายใน องค์กร และพัฒนาเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (best practice) เพื่อนำมาใช้สำหรับคณะ และมหาวิทยาลัย

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะอื่นๆ ใน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบายการขับเคลื่อนในทิศทางเดียวกัน

บรรณานุกรม

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2557). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี.** งานวิจัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครบุรี.

จิระศักดิ์ ทูบจิว. (2556). **การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาติรี ธรรมธรรต. (2551). **รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาเตียนมิตรภาพ ที่ 134 (ออนไลน์).** แหล่งที่มา: www.thaigoodview.com สืบค้นวันที่ 20 มิถุนายน 2558

ทองใบ สุดขารี. (2549). **ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : คณะ

บริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นาถธิดา เจริญสุขและกาญจนา บุญส่ง.

(2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต**

2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. (2554). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร..**

พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ ฤทัยพันธ์. (2553). **การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategic Planning and Formulating).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชิต เทพวรรณ. (2548). **องค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยนอร์ธ เชียงใหม่.**

ภัทรกร ปุຍสุวรรณ. (2557). **บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 8.**

- งานวิจัยสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี.
- ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ (2556). **การศึกษาสภาพและ
ปัญหาการจัดองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ของศูนย์บริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนคร
ินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ ลาสอน. (2550). **การพัฒนาแนว
ทางการส่งเสริมรูปแบบความคิด
ขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2547). **การบริหาร
เชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี, พิมพ์
ครั้งที่ 2** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อมรรัตน์ เตื่อนทอง. (2553). **การบริหาร
เชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประจวบ คีรีขันธุ์ เขต 2.**
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- David, Fred R. (1997). **Strategic
management.** 6th ed. New Jersey :
Prentice-Hall, Inc.
- Kolody, L. (2003). **An investigation of how
learning occurs in an organization.**
Master's thesis, Adult and
Continuing Education, University of
Windsor (Canada).
- Linda, Reid. (2005). **The Relationship
Between Strategic Management and
Presidential Leadership in Selected
Colorado State – Supported and
Private Institutions of Higher
Education.** Dissertation in Business
Administration, Nova Southeastern
University.
- Marquardt, M. J. (2002). **Building the
learning organization: Mastering
the 5 elements for corporate
learning.** Palo Alto: Davies-Black.
- Mary Coulter. (2005). **Strategic
Management in Action.** New Jersey
: Pearson.
- Senge, P. (1990). **The Fifth Discipline:
The art & practice of the learning
organization.** London: Century
Business.
- Senge, P. (1994). **The Fifth Discipline
Fieldbook: Strategies and Tools for
Building a Learning Organization.**
London: Century Business.