

ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่งปันความรู้
บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความ
คิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการ
ศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ

The Relationships and the Influences Among Knowledge
Sharing, Organizational Climate, Learning Organization and
Creative Thinking of The Teachers of The Office of the
Basic Education Commission (OBEC), Ministry of Education

รุ่งรติศ คงยังยืน และ สมนึก เพชรช่วย

Rungradit Kongyoungyune and Somnuk Petchouy





ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศ
องค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
กระทรวงศึกษาธิการ

The Relationships and the Influences Among Knowledge
Sharing, Organizational Climate, Learning Organization and
Creative Thinking of The Teachers of the Office of the Basic
Education Commission (OBEC), Ministry of Education

รุ่งรติศ คงยั่งยืน¹ และ สมนึก เพชรช่วย²

Rungradit Kongyoungyune and Somnuk Petchouy

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่ง
ปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ของ
ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ
ประชากรที่ใช้ศึกษาคือครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
กระทรวงศึกษาธิการที่สมัครใจเข้าโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจรจำนวน
1,000 คน แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งสิ้น 832 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการ

¹บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ฝ่ายช่าง (ดอนเมือง) และสถาบันพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสังคม (HCC)
222 แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210 โทรฯ 0836999991 e mail rungradit.k@
thaiairways.com

²สถาบันพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสังคม 748/52 ซอย 36 ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมือง
นนทบุรี 1100 โทรฯ 0865237742 e mail : somnuk0865237742@gmail.com

วิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์รายคู่ระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ และยังพบว่า การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดสร้างสรรค์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองได้แสดงว่าร้อยละ 57.10 ของความแปรปรวนในตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ สามารถถูกอธิบายโดย การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : การแบ่งปันความรู้; บรรยากาศองค์การ; องค์การแห่งการเรียนรู้; ความคิดสร้างสรรค์

Abstract

The main purpose of this paper was to investigate the relationships and the influences among Knowledge Sharing, Organizational Climate, Learning Organization and Creative thinking of The teachers of the Office of the Basic Education Commission (OBEC), Ministry of Education. The population of this study consisted of the teachers of the Office of the Basic Education Commission (OBEC), the Ministry of Education, who voluntarily joined the 1,000-member comprehensive education program. The total number of questionnaires was 832. This is a quantitative research survey.

The survey research had been used in this study. The research results indicated that there were the statistical significant positive relationships for every pair of variables. In addition, Knowledge Sharing, Organizational Climate, Learning Organization had the statistical significant positive total effects on Creative thinking. The square multiple correlation coefficient (R^2) indicated that 57.10 % of the variance in Creative thinking can be explained by the combination of Learning Organization, Organizational Climate and Knowledge Sharing.



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้พัฒนาประชากรวัยเรียนโดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระจายครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศทั้งระดับประถมและระดับมัธยม มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งมีครูทำหน้าที่และบทบาทสำคัญ ในการเพาะบ่มหล่อหลอมผ่านกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ประชากรวัยเรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะตามมาตรฐานสากล และมีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัยในการนำไปใช้ประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสามารถยกระดับการแข่งขันกับประเทศอื่นได้อย่างสมศักดิ์ศรีก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามรูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อตอบสนองเป้าหมายของประเทศและความคาดหวังของสังคม (Hoy & Misket, 2001) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 22 ที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักที่ว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต่อกระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุดตามกำลังและศักยภาพของแต่ละคน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนทุกคน อาจทำได้ด้วยการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นอิสระในการคิด การใช้จินตนาการกระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นคุณค่าการนำไปใช้ประโยชน์ สนับสนุนให้คิดค้นผลงานแปลก ๆ และเปิดโอกาสการนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดได้หลายทาง (Guiford, 1968; Torrance, 1976; Wallach & Kogan, 1965)

ดังนั้นสถาบันคุรุสภาพัฒนา หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการคุรุร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอน จัดทำโครงการ “พัฒนาครูแบบครบวงจร” ขึ้นโดยมีหน่วยงานภายนอกเสนอตัวพัฒนาครูตามเงื่อนไขและข้อตกลงของสถาบัน เพื่อพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการเป็นครูยุคใหม่ ก้าวทัน

ต่อการเปลี่ยนที่บูรณาการระหว่างเนื้อหา (Content Knowledge) กับหลักสูตรวิชาชีพรู (Pedagogy Knowledge) ที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนตามสาระวิชาเฉพาะที่บูรณาการเนื้อหาสาระกับศาสตร์วิชาชีพรู (Pedagogy Content Knowledge=PCK) หรือมีการหลอมรวมเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการจัดการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระเฉพาะทาง (Technological Content Knowledge=TCK or Technological Pedagogy Content Knowledge= TPCK) รวมทั้งนำกรณีศึกษาและ หรือแนวทางทำให้ครูเกิดความคิดแรงบันดาลใจนำไปพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอน และนำไปเป็นแนวคิดไปปฏิบัติตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ในการนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ในการพัฒนาประชากรวัยเรียนให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของครูนั่นเอง และจากการศึกษา พบว่าในการพัฒนาครูที่ผ่านมาขาดปัจจัยและระบบส่งเสริมสนับสนุนจูงใจให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและเป็นไปตามบริบทของการพัฒนาการศึกษาในทิศทางที่ควรจะเป็น แม้มีการปฏิรูประบบการศึกษาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ยังไม่ตอบโจทย์ของการพัฒนาเหมือนกับประเทศที่เจริญแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายไม่เป็นเอกภาพ แผนงานและมาตรฐานไม่ชัดเจนมีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัย รวมทั้งขาดการรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน แบ่งปันและสร้างเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปทำหรือปฏิบัติได้จริง การเข้าถึงการนำข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ จากภายนอกมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเองของครู และจากการประมวลปัญหาของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังพบว่า จำนวนครูที่มีปริมาณน้อยและปัญหาครูด้อยคุณภาพ ดูได้จากผลการศึกษาทั้งในระดับชาติ (O-NET) และระดับนานาชาติ (PISA) ในหมวดวิชาหลัก ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) จึงส่งผลทำให้ด้านคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นยิ่งตกต่ำลงไปเรื่อยๆ (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ และ กมลรัตน์, 2559) ครูจึงต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองด้านการจัดการ



เรียนการสอนให้ประชากรวัยเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งทักษะทางข้อมูลและเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างห้องเรียนแห่งอนาคตให้เกิดขึ้น

สำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป้าหมายหลักคือ การมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ จำเป็นต้องพัฒนาอย่างน้อย 3 ด้าน กล่าวคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) การพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ 2) ด้านทักษะ (Skill) ให้มีทักษะความคิดสร้างสรรค์ ความชำนาญนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เพิ่มพูนสติปัญญา และมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและมีคุณภาพ และ 3) ด้านทัศนคติ (Attitude) เพื่อพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก ซึ่งมุ่งสู่การแบ่งปันความรู้ การสร้างบรรยากาศองค์การจนพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นในที่สุด (ชวนคิด มะเสนา, 2559)

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในบริบทของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นข้อเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับค่าเฉลี่ยของการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลโดยรวมของการแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์การที่มีต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลโดยรวมของการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดการวัดการแบ่งปันความรู้แนวคิดของ Gee-Woo Bock et al. (2005) ซึ่งได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Nonaka & Takeuchi, Kuo & Young (2008) และ Ryu, Ho, & Han (2003) มี 3 องค์ประกอบคือ 1) ทักษะคติที่มีต่อการแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) 2) ความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ (Intention to Share Knowledge) และ 3) ความเชื่อในกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)

แนวคิดบรรยากาศองค์การ แนวคิดของ Stringer (2002) มี 6 องค์ประกอบคือ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards) 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) 4) การชื่นชม (Recognition) 5) การสนับสนุน (Support) และ 6) ความรู้สึกผูกพันรับผิดชอบต่อองค์การ (Commitment)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marsick & Watkins (2003) มี 7 องค์ประกอบคือ 1) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) 2) การส่งเสริมให้มีการพูดคุยสนทนา การซักถาม (Promote Inquiry and Dialogue) 3) การกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล และระหว่างทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) 4) การกำหนดระบบที่จะทำให้คนมีความสนใจในการเรียนรู้ และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน (Establish Systems to Share and Capture Learning) 5) การให้อำนาจหรือกระจายอำนาจในองค์การโดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน (Empower People Toward a Collective Vision) 6) การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม และปรับตัวให้เหมาะสม (Connect the Organization to Its Environment) และ 7) การเตรียมกลยุทธ์ภาวะผู้นำสำหรับการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

แนวคิดความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดของ Guilford, J.P. (1968) มี 4 องค์ประกอบคือ 1) ความคิดริเริ่ม (Originality) 2) ความคิดคล่องตัว (Fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และ 4) ความคิดละเอียดละออ (Elaboration)

จากการศึกษา เรื่องการแบ่งปันความรู้กับการบรรยากาศองค์การ กับองค์การชั้นนำของ Gee-Woo Bock et al. (2005) กับองค์การชั้นนำในประเทศเกาหลีใต้



พบว่า ทักษะคิดและการเชื่อในกลุ่มอ้างอิงในเรื่องเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้กับบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ในองค์การส่งผลกระทบต่อ การแบ่งปันความรู้ของบุคคลและองค์การ และการศึกษาของ Mardan Pour Nasiri (2014) พบว่าทักษะคิดในการแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจสำหรับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Hooff & Ridder (2004) พบว่า บรรยากาศการสื่อสารขององค์การและความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านการเสียสละความรู้และการเก็บรวบรวมความรู้เป็นพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ต่างมีความสัมพันธ์กันในทางบวก จึงสามารถอนุมานได้ว่าการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษา เรื่องการแบ่งปันความรู้กับความคิดสร้างสรรค์ของ Fereydoon azmaa, Mohammad ali mostafapoura (2011) พบว่าตัวชี้วัดของการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์การการศึกษาคือ 1) การสร้างความรู้ 2) การแบ่งปันความรู้ 3) การกลั่นกรองความรู้ 4) วิสัยทัศน์ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ และ 6) กลุ่มการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yu-chu Yeh, Yi-ling Yeh, Yu-Hua Chen (2012) ที่พบว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้จากการจัดการความรู้ ได้แก่ 1) การแบ่งปันความรู้ 2) การสร้างความรู้ความเข้าใจ และ 3) การสร้างองค์ความรู้ จึงสามารถอนุมานได้ว่าการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษา เรื่องการแบ่งปันความรู้กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Kristin I.T. Skinnarland, Itera ASA, Oslo & Dr. Peter Sharp (2013) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อองค์การและองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ การแบ่งปันความรู้ การเรียนรู้ขององค์การ และการแข่งขัน ทั้งหมดเกี่ยวข้องกันและมีการร่วมกันเสริมซึ่งกันและกัน การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้หรือประสบการณ์นั้นมีมูลค่ามากที่สุดและส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจน ซึ่งหมายถึงมูลค่าของการแบ่งปันความรู้และการแบ่งปันความรู้ยังเชื่อมโยงกับการแข่งขันขององค์การอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Talat Islam, Farooq Anwar, Saif Ur Rehman Khan, Amran Rasli, Ungku Norulkamar BT Ungku Ahmad & Ishfaq Ahmed (2012) และยังพบว่า การแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์การ เพราะเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ ทำให้ความรู้ของพวกเขากลายเป็นความรู้ขององค์การ

วัฒนธรรมดังกล่าวทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง นับเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับองค์การเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของความรู้ และ Jen-te Yang (2007) พบว่าการแบ่งปันความรู้จะส่งผลให้เกิดการการเปลี่ยนแปลงของความรู้ของแต่ละบุคคล และความรู้เหล่านั้นสามารถรวบรวมให้เป็นความรู้ขององค์การได้โดยไม่ทำให้ความรู้นั้นหายไป นอกจากนี้จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ขององค์การ เป็นผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในที่สุดและทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของความรู้ ประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจึงสามารถอนุมานได้ว่าการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษา เรื่องบรรยากาศขององค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Leila Canaan Messarra& Abdul-Nasser El-Kassar (2013) พบว่าบรรยากาศขององค์การ จะกำหนดระดับของอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต เทพวรรณ (2548) พบว่ามีบรรยากาศขององค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวก ในการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่ามีบรรยากาศขององค์การมีประสิทธิภาพในการทำนายความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ทุกด้าน จึงสามารถอนุมานได้ว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาของ EURASIA J. Math (2017) ได้ศึกษาอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์การและการสื่อสารองค์การในด้านเทคโนโลยีไอเทค ผลการศึกษาพบว่า 1) อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ในการสื่อสารองค์การมีความสำคัญเชิงบวก 2) อิทธิพลของการสื่อสารองค์การต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์การมีความสำคัญเชิงบวก 3) อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริรินทร์ลัดดาภรณ์ บุญเชิดชู (2016) ที่พบว่า คะแนนทดสอบหลังการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์สูงกว่าคะแนนก่อนการจัดกระบวนการการเรียนรู้ จึงสามารถอนุมานได้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์

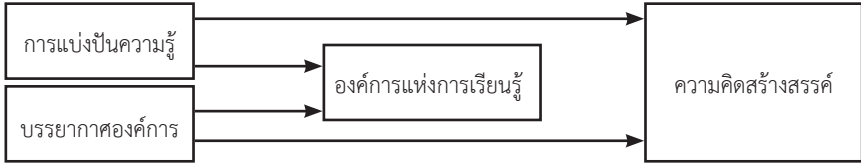
Hülya G.Çekmecelioğlu and Ayşe Günsel (2013) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบรรยากาศขององค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัท ใน Kocaeli - Turkey เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



ผลการวิจัยพบว่า แม้ความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์จะส่งผลดีต่อนวัตกรรมของบริษัท ผลกระทบจากความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลจะได้รับผลกระทบจากบรรยากาศองค์การ การค้นพบนี้เน้นถึงความสำคัญของสภาพบรรยากาศองค์การที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Samuel T. Hunter, Katrina E. Bedell & Michael D. Mumford (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติบรรยากาศองค์การเช่นการสนับสนุนและดัชนีต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงาน มิติข้อมูลสภาพบรรยากาศองค์การเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพในเกณฑ์ต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ ยังพบว่ามิติเหล่านี้เป็นตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ผลงานในสภาวะแวดล้อมที่มีความกดดันสูงแรงกดดันในการแข่งขัน ข้อสรุปของการค้นพบนี้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการสร้างสรรค์ผลงาน จึงสามารถอนุมานได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์

Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee, Li-Fen Tsai (2012) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ทางเทคโนโลยี กับการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ในด้านเทคโนโลยีการกีฬากับการแบ่งปันความรู้และประสิทธิภาพของบุคคลผ่านทางผลกระทบ mediating ของนักกีฬาเทนนิส พวกเขาพบว่าความคิดสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยีสำหรับกีฬา ความคิดสร้างสรรค์ของนักกีฬาและความสามารถในการวิเคราะห์จากการแบ่งปันความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพของทีมและของนักกีฬาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Swati Mittal, Rajib Lochan Dhar (2015) ที่ศึกษาในเรื่องผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ตัวแปรความคิดสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ซึ่งพวกเขาพบว่าผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ด้วยการสร้างสรรค์ตนเองของพนักงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

1. การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. การแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลโดยรวมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีการวิจัย

การออกแบบการวิจัยและประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการที่สมัครใจเข้าโครงการครูรูปแบบครบวงจรจำนวน 1,000 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก จัดส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 1,000 ชุด แบบสอบถามที่จัดเก็บได้ เท่ากับ 832 ราย โดยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเวลา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2560 – เมษายน 2560

ตัวแปรและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

การแบ่งปันความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะการที่มีต่อการแบ่งปัน (α = 0.912) ความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ (α = 0.940) และ ความเชื่อในกลุ่มอ้างอิง (α = 0.927)

บรรยากาศองค์การประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างองค์การ (α = 0.929) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (α = 0.931) ความรับผิดชอบในการ



ทำงาน ($\alpha = 0.883$) การชื่นชม ($\alpha = 0.919$) การสนับสนุน ($\alpha = 0.932$) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ($\alpha = 0.959$)

องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\alpha = 0.898$) การส่งเสริมให้มีการพูดคุยสนทนา ($\alpha = 0.920$) การกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล และทีม ($\alpha = 0.931$) การกำหนดระบบที่จะทำให้คนมีความสนใจในการเรียนรู้และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน ($\alpha = 0.906$) การให้อำนาจ กระจายอำนาจในองค์การโดยผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\alpha = 0.950$) การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อมและปรับตัวให้เหมาะสม ($\alpha = 0.945$) การเตรียมกลยุทธ์ภาวะผู้นำสำหรับการเรียนรู้ ($\alpha = 0.959$)

ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม ($\alpha = 0.916$) ความคิดคล่องตัว ($\alpha = 0.888$) ความคิดยืดหยุ่น ($\alpha = 0.881$) ความคิดละเอียดลออ ($\alpha = 0.920$)

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์รายคู่ (Correlation) ระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ถัดมาจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลตามกรอบแนวคิดในภาพรวมที่ได้นำเสนอในภาพที่ 1 รวมถึงการคำนวณหาค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ไปยังความคิดสร้างสรรค์

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่าระดับความคิดสร้างสรรค์ (CT) ระดับการแบ่งปันความรู้(KS) และระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับบรรยากาศองค์การ (OC) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (M) จากตารางที่ 1

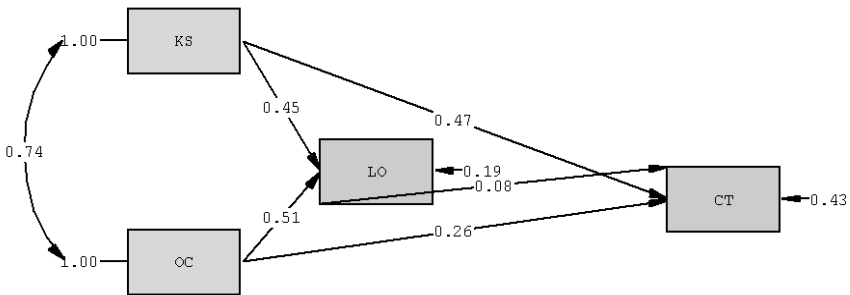
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการแบ่งปันความรู้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($r = 0.727, p < 0.01$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.689, p < 0.01$) ในขณะที่เดียวกันก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.676, p < 0.01$) เมื่อพิจารณาด้านการแบ่งปันความรู้ก็จะพบว่าการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.832, p < 0.01$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับบรรยากาศองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.743, p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.848, p < 0.01$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์

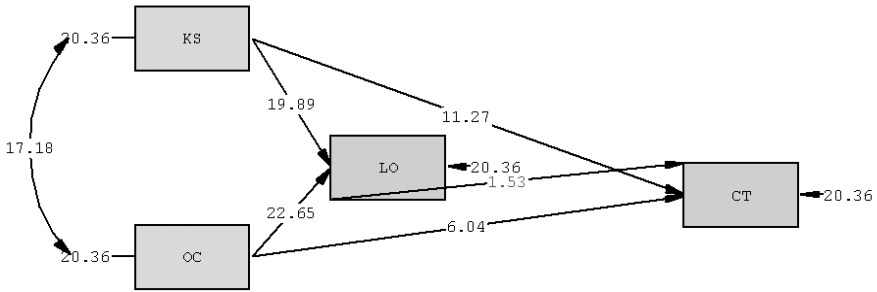
	M	S.D.	CT	KS	LO	OC
ความคิดสร้างสรรค์ : CT	4.300	0.780	1.000			
การแบ่งปันความรู้ : KS	4.273	0.737	0.727**	1.000		
องค์การแห่งการเรียนรู้ : LO	4.234	0.777	0.689**	0.832**	1.000	
บรรยากาศองค์การ : OC	4.406	0.782	0.676**	0.743**	0.848**	1.000

หมายเหตุ: N = 832; ** p = 0.01



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 2 แสดงระดับความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 3 แสดงค่าสถิติทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ (t value)

TE = Total Effect; DE = Direct Effect

R^2 มาจาก Structural Equations

ค่า t พิจารณาจาก Reduced Form Equations และตาราง TE (Unstandardized)

*t value มากกว่าหรือเท่ากับ 1.960 แต่น้อยกว่า 2.576 จะมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ = 0.05

** t value มากกว่าหรือเท่ากับ 2.576 จะมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ = 0.01

บทที่ 6

ตารางที่ 2 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลรวม (TE)

ตัวแปรทำนาย	KS			OC			LO			R^2
ตัวแปรถูกทำนาย	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	
LO	0.45**	0.45**		0.51**	0.51**					0.81
CT	0.50**	0.47**	0.04**	0.30**	0.26**	0.40**	0.08	0.08		0.57

หมายเหตุ: N = 832; ** p = 0.01

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 จากแผนภาพที่ 2 แผนภาพที่ 3 และตารางที่ 2 ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด การแบ่งปันความรู้ (KS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.45, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.51, p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิด พบว่าการแบ่งปันความรู้ (KS) และบรรยากาศองค์การ (OC) มีอิทธิพลโดยรวมเป็นอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีความสามารถในการอธิบายและทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ในบริบทของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการเท่ากับร้อยละ 81 ($R^2 = 0.81$) จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 4 จากแผนภาพที่ 2 แผนภาพที่ 3 และตารางที่ 2 ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรง การแบ่งปันความรู้ (KS) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.47, p < 0.01$) องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.08, p > 0.05$) และบรรยากาศองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.26, p < 0.01$)

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของ การแบ่งปันความรู้ (KS) ที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ไปยังความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE = 0.04, p < 0.01$) โดยการแบ่งปันความรู้ (KS) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.50, p < 0.01$)

และเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของบรรยากาศองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ไปยังความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE = 0.040, p < 0.01$) โดยบรรยากาศองค์การ (OC) มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = 0.530, p < 0.01$)

สรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวมของสมมติฐานข้อ 3 พบว่าการแบ่งปันความรู้ (KS) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความคิด



สร้างสรรค์ (CT) เป็นการยอมรับสมมติฐาน บรรยากาศองค์การ (OC) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (CT) เป็นการยอมรับสมมติฐาน ถึงแม้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) จะมีอิทธิพลทางตรงกับความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นการไม่ยอมรับสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลโดยรวมของการแบ่งปันความรู้ (KS) และบรรยากาศองค์การ (OC) ที่อ้อมผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ไปยังความคิดสร้างสรรค์ (CT) พบว่ามีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ (CT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งคู่ และเมื่อพิจารณากรอบคิด ปัจจัยด้านด้านการแบ่งปันความรู้ (KS) บรรยากาศองค์การ (OC) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีความสามารถในการอธิบายและทำนายปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ (CT) ของในบริบทของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ เท่ากับร้อยละ 57 ($R^2 = 0.57$) จึงสามารถสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานในข้อ 3

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานข้อ 1 ซึ่งจะอภิปรายรายละเอียดดังนี้

- 1) องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ในภาพรวมทำให้ทราบว่าเมื่อพัฒนาให้ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการมีการแบ่งปันความรู้ครูๆ จะมีทัศนคติและความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แกกันในองค์การเป็นผลทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การของครูๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jen-te Yang (2007) , Talat Islam et al., (2012) และงานวิจัยของ Katz & Kahn (1978), Podsakoff et. al., (2000), Steer (1979), Cohen and Keren (2009)
- 2) องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมทำให้พบว่า การพัฒนาบรรยากาศองค์การในครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ครูๆ ในหน่วยงานเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ตามองค์ประกอบของ Stringer (2002) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Leila Canaan Messarra, Abdul-Nasser El-Kassar (2013) และ พิเชิต เทพวรรณ (2548)

3) องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมทำให้พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ที่ดีทำให้ครู ๆ ในองค์การมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ EURASIA J. Math., (2017) และ สิริินทร์ลัดดาภิบาล บุญเชิดชู (2016)

4) การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยากาศองค์การในภาพรวม ดังนั้น แนวทางที่ทำให้ครู ๆ เกิดการแบ่งปันความรู้ในองค์การมากขึ้นต้องปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ครู ๆ มีทัศนคติและความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน ในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hooff & Ridder (2004) และ Mardan Pour Nasiri (2014)

5) การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมทำให้พบว่าเมื่อครู ๆ เกิดการแบ่งปันความรู้ในองค์การย่อมทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของครู ๆ มีการพัฒนามากขึ้นเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee, Li-Fen Tsai (2012) และ Swati Rajib Lochan Dhar, (2015)

6) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมดังนั้นแนวทางที่ทำให้ครู ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ในองค์การจำเป็นต้องสร้างสภาพบรรยากาศองค์การที่สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพูนความสร้างสรรค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hülya G.Çekmecelioğlu and Ayşe Günsel (2013) และแนวคิดของ Samuel T. Hunter, Katrina E. Bedell & Michael D. Mumford (2007)

จากผลการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าการแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลโดยรวมต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kristin I.T. Skinnarland, Itera ASA, Oslo & Dr. Peter Sharp (2013) และ Talat Islam, Farooq Anwar, Saif Ur Rehman Khan, Amran Rasli, Ungku Norulkamar BT Ungku Ahmad & Ishfaq Ahmed (2012) ส่วนบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Leila Canaan Messarra & Abdul-



Nasser El-Kassar (2013) และพิชิต เทพวรรณ (2548) รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรติศ คงยั้งยืน (2560) อีกด้วย

จากผลการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่าการแบ่งปันความรู้บรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลโดยรวมต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee, Li-Fen Tsai.(2012) และ Swati Rajib Lochan Dhar, (2015) และด้านบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความคิดสร้างสรรค์นั้นผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ให้ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการดีขึ้นต้องพัฒนาในหน่วยงานของครู ๆ มีบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee, Li-Fen Tsai.(2012)

ส่วนผลการศึกษาที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับระดับความคิดสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้ จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านบรรยากาศองค์การและด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันสูงมาก (ตารางที่ 1) ดังนั้นจึงก่อให้เกิดภาวะ Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระคือเป็นไปได้ที่ตัวแปรอิสระที่มีอยู่อาจมีความสัมพันธ์กันเองซึ่งในการวิจัยครั้งนี้คือ ตัวแปรด้านการแบ่งปันความรู้ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันมากเกินไปจนทำให้ผลการวิเคราะห์หาค่าผิดพลาดขึ้น ซึ่งเมื่อตัวแปรอิสระทั้งสามตัวนี้มีความสัมพันธ์ต่อกันสูงมาก จนเกิดการทับซ้อนกันระหว่างตัวแปรอิสระส่งผลให้ตัวแปรอิสระที่เกิดการทับซ้อนกันถูกกำจัดและไม่ได้ถูกนำเข้ามาคำนวณ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงถูกกดทับไว้จากการแบ่งปันความรู้และด้านบรรยากาศองค์การ จนไม่สามารถแสดงอิทธิพลต่อการความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554) แต่เมื่อกลับไปพิจารณาเฉพาะที่ตารางที่ 1 จะพบว่าปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือเมื่อพิจารณา

เฉพาะปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้โดยไม่นำปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ และด้านบรรยากาศองค์การเข้ามาพิจารณาร่วม ก็จะพบว่าระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้จะมีความสัมพันธ์โดยรวมกับความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ EURASIA J. Math., (2017) และ สิริินทร์ ลัดดาภิบาล บุญเชิดชู (2016) จึงทำให้ทราบว่าสิ่งที่เราจะพัฒนาครู ๆ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นั้น จำเป็นต้องทำการพัฒนาในเรื่องของบรรยากาศองค์การและการแบ่งปันความรู้เพื่อให้หน่วยงานของครู ๆ พัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การและการแบ่งปันความรู้มีความสามารถในการอธิบายและทำนายปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ เท่ากับร้อยละ 81 ($R^2 = 0.81$) และเมื่อพิจารณาตัวแบบตามกรอบแนวคิดในภาพรวมปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการมีอิทธิพลโดยรวมต่อด้านความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยทางสถิติตามผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 และมีความสามารถในการอธิบายและทำนายปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ เท่ากับร้อยละ 57.1 ($R^2 = 0.571$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hülya G.Çekmecelioğlu and Ayşe Günsel (2013), Samuel T. Hunter, Katrina E. Bedell & Michael D. Mumford (2007), Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee, Li-Fen Tsai (2012) และ Swati Rajib Lochan Dhar, (2015), EURASIA J. Math., Sci Tech. Ed (2017), สิริินทร์ลัดดาภิบาล บุญเชิดชู (2016) และด้วยเหตุนี้จึงยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ได้ข้อสรุปเชิงเสนอแนะว่า ถ้าต้องการให้ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีการพัฒนาในด้านความคิดสร้างสรรค์ สิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือการแบ่งปันความรู้ และบรรยากาศองค์การของหน่วยงานเพื่อทำให้หน่วยงานของครูนั้นเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยต้องทำการพัฒนาไปด้วยกันทั้ง 3 ปัจจัย จึงจะส่งผลให้ความคิดสร้างสรรค์ของครู ๆ มีการเพิ่มระดับสูงยิ่งขึ้นต่อไป



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป 1) ควรมีการศึกษาในกลุ่มประชากรใหม่ในแต่ละช่วงระยะเวลา ซึ่งเป็นการศึกษาแบบระยะยาวซึ่งจะมีตัวแปรด้านเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเป็นการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของตัวแบบภายใต้บริบทผ่านกาลเวลา 2) ควรมีการนำตัวแบบภายใต้บริบทไปทำการทดสอบซ้ำในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการเช่น พนักงานองค์การภาครัฐอื่น ๆ รัฐวิสาหกิจ องค์การภาคเอกชน หรือองค์การภาคสังคมอื่น ๆ เพื่อทำการทดสอบความเที่ยงตรงไขว้กลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1).
- พงษ์เทพ จันทรสวรรณ. (2554). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร : ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). *รายงานการวิจัย มิติบรรยากาศขององค์การที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่*. มหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่.
- รุ่งรติศ คงยั้งยืน. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานใน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1), 150-162.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์และ กมลรัตน์ ฉิมพาลี. (2559). *ห้องเรียนแห่งอนาคตเปลี่ยนครูเป็นโค้ช*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558*.
- สิรินทร์ ลัดดาภิรมย์ บุญเชิดชู. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง. *Veridian E-Journal*, 9(2), 1245-1261.

- Ajzen.I., and Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitude and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Ba, S., Stallaert, J., Whinston, A.B. (2001). Research commentary : Introducing a third dimension information systems design – The case for incentive alignment. *Information Systems Research*, 12(3), 225–239.
- Bock, G.-W., Zmud, R.W., Kim, Y.-G., Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formulation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social–psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–111.
- Chao-Sen Wu, Cheng-Jong Lee, Li-Fen Tsai. (2012). Influence of creativity and knowledge Sharing on performance. *Journal of Technology Management in China*, 7 (1), 64-77,
- Davenport, T.H., Prusak, L. (1998). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press : Boston, MA.
- EURASIA J. (2017). A Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology. *Math., Sci Tech*. 13(6), 1817–1830.
- Fereydoon azmaa, Mohammad ali mostafapoura. (2011). Identify Knowledge management And Organizational learning Indicators and its relation With Creativity. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 30, 2249 – 2252.
- Gavin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 78-91.
- Guilford, J.B. (1968). Intelligence Creativity and their Educational Implications. Robert. Knapp.



- Hooff, B.V., and Ridder, J.A. (2004). Knowledge Sharing in Context : The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Hoy, W. K. & Miskel. C.G. (2001). Education Behavior, Administration. 6 th. New York : McGraw- Hills.
- Hülya G.Çekmecelioğlu and Ayşe Günsel. (2013). The effects of individual creativity and organizational climate on firm innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 257 – 264.
- Jacobs, E. & Roodt,G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings*, 59(3), 229-248.
- Jen-te Yang. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83 – 90.
- Katz , D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York : Wiley.
- Kristin I.T. Skinnarland, Itera ASA, Oslo, and Peter Sharp, Knowledge Sharing (KS). (2013). *Organizational Learning and Competitive Advantage in a Scandinavian Hotel Company*. London : Regent's College.
- Kristin I.T. Skinnarland, Itera ASA, Oslo, and Peter Sharp, Knowledge Sharing (KS). (2013). *Organizational Learning and Competitive Advantage in a Scandinavian Hotel Company*. London : Regent's College.
- Leila Canaan Messarra, Abdul-Nasser El-Kassar. (2013). *Identflying Organization Climate Affecting Learning Organization*. Lebanon : Lebanese American UniversityBeirut.

- Liebowitz, J. (2001). Knowledge Management and its Link to Artificial Intelligence. *Expert System with Applications*, 20, 1-6.
- Marquardt, M.J. (1996). Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. New York : McGraw-Hill.
- Marsick, V. J., and Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture : the Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5,132-151.
- Nasiri, Mardan Pour. (2014). A Perspective on Behavioral Intention Formation Model in Knowledge-Sharing. *Asian Journal of Research in Business Economics & Management*, 4(6), 418.
- Polanyi, M. (1997). *The tacit dimension*, L. Prusak, Editor, Knowledge in organisations. Boston : Butterworth-Heinemann.
- Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach. (2000). Organizational citizenship behaviors : A critical review of the the oretical and empirical iterature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513- 563.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines : the art and practice of learning organization*. London : Century Business.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organization Climate*. New Jersey : Person Education. Inc.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York : Mcgraw-Hill.
- Talat Islam, Farooq Anwar, Saif Ur Rehman Khan, Amran Rasli, Ungku Norulkamar BT Ungku Ahmad and Ishfaq Ahmed. (2012). Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Learning Culture and Knowledge Sharing. *World Applied Sciences Journal*, 19(6), 795-799.



- Torrance, E. Paul. (1974). *The Torrance Test of Creative Thing. Georgia Studies of Creative Behavior*. Bensenville, IL : Scholastic Testing Service.
- Wallach, M. A. and Kogan,N. (1965). Modes of thinking in young children : *A Study of the creativity-intelligence distinction Holt*. New York : Rinehart & Winston.
- Zack, M.H. (1999). Managing codified knowledge. *Sloan Management Review*, 40(4), 45–58.