

สนธยา จินตามุกข์ 2553: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภา ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
อาจารย์ศยามล เอกะกุลนันต์, วท.ด. 201 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบ
คล่องตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบคล่องตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบคล่องตัว
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 132 คน ผู้วิจัย
ได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบคล่องตัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปาน
กลาง 2) ผู้นำในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง 3) สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภามีวัฒนธรรมองค์การแบบคล่องตัวอยู่ในระดับปานกลาง 4) พนักงานเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) วัฒนธรรมองค์การแบบคล่องตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเจ้าหน้าที่มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) วัฒนธรรม
องค์การแบบคล่องตัว และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันทำนายการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 53.3