

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผสมผสานกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) วิเคราะห์กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) สร้างและพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (3) ประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีองค์กรเป้าหมาย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 185 เขตพื้นที่ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอน ตามลำดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (pattern analysis) ของกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการและสักระยะ โดยศึกษาข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาจากหนังสือที่เขียนโดย Senge (1990) ที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจากหนังสือ บทความในวารสาร บทความในเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (internet) ที่เขียนโดยนักวิชาการที่สนใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษานโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท) ที่ใช้เป็นกรอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่การนำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

3. ศึกษาพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาทิ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มาตรา 37, 38 และ มาตรา 39 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33, 34 และมาตรา 36 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 และมาตรา 24 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในหมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมาตรา 11 ที่ให้ราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์หลักการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990) และวิเคราะห์นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี พ.ศ. 2550-2552 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหลักวินัย 5 ประการ (the fifth discipline) ตามแนวคิดของ Senge (1990) มาศึกษาวิเคราะห์ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รายละเอียด ดังนี้

1.1 หลักการข้อที่ 1 ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (personal mastery) หมายถึง บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้สู่ความเป็นเลิศ และสามารถกำหนดเป้าหมายและค้นหาความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้อีกทั้งค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ด้วยตนเอง

1.2 หลักการข้อที่ 2 แผนแบบทางความคิด (mental models) หมายถึง บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเดิม ๆ ที่ปรากฏในจิตอยู่ก่อนแล้ว และยังมีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นความคิดความเชื่อใหม่ ๆ ได้อย่างมีเหตุ มีผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

1.3 หลักการข้อที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) หมายถึง บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะร่วมมือกันเพื่อกำหนดอนาคตและพัฒนาองค์กร ภายใต้อำนาจความรู้ถึงความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

1.4 หลักการข้อที่ 4 เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) หมายถึง บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการสนทนา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ประสพการณ์

และแนวคิดใหม่ ๆ ระหว่างเพื่อนสมาชิก และผู้บริหาร บนพื้นฐานของการเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

1.5 หลักการข้อที่ 5 การคิดเชิงระบบ (systems thinking) หมายถึง บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องเป็นบุคคลที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มองแบบองค์รวม ทูอย่างเชื่อมโยงเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเข้าใจตนเองและเข้าใจความเป็นไปของโลก ยุคโลกาภิวัตน์

2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ ในปี พ.ศ. 2550-2551 และในปี พ.ศ. 2552 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ กลยุทธ์กระจายอำนาจและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยกำหนดกิจกรรมสำคัญที่เป็นจุดเน้นกลยุทธ์ คือ ปรับศักยภาพในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 มาตรฐานความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ศักยภาพการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยพิจารณาในประเด็น การตอบสนองและพัฒนานโยบาย ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2.2 การพัฒนาทีมงานบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารมืออาชีพ และพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงานให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ

2.3 การพัฒนาระบบงาน หมายถึง การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านระบบบริหาร ระบบการให้บริการ ระบบติดตามประเมินผลและระบบเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบเสวนาเชิงลึก สำหรับผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิค การเสวนาเชิงลึก (direct dialogue) แบบตัวต่อตัว ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเสวนา พูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เนื้อหาของการเสวนาเกี่ยวกับกลยุทธ์ฯ ในทุกประเด็น แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบเสวนาที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็น มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักวินัย 5 ประการอย่างไร ใน 5 หลักการมีดังนี้



(1) ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล (personal mastery) (2) แบบแผนทางความคิด (mental models) (3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) (4) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ (5) การคิดเชิงระบบ (systems thinking) ส่วนที่ 2 เป็นแบบเสวนาที่ต้องการข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับหลักวินัย 5 ประการ จะมีแนวทางพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างไร เพื่อให้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้เทคนิคการเสวนาเชิงลึก (direct dialogue) จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 9 คน เพื่อให้ได้รูปแบบที่สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกลยุทธ์การกระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในทุกประเด็น ที่สอดคล้องกับหลักวินัย 5 ประการ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกลยุทธ์การกระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับหลักวินัย 5 ประการ และข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. สร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของประชากรเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอยู่ทั่วประเทศ ทั้งหมด 185 เขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสิ้น 3,419 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 49 เขตพื้นที่ จำนวน 97 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิผสมกับการสุ่มแบบกลุ่ม (stratified cluster sampling) โดยแบ่งจังหวัดทั้งหมดออกตามภาคทางภูมิศาสตร์ แล้วสุ่มจังหวัดจากแต่ละภาค ในขั้นนี้ภาคเป็นชั้นภูมิและจังหวัดเป็นกลุ่ม ขั้นที่ 2 ในแต่ละจังหวัดใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิผสมผสานกับการสุ่มแบบกลุ่ม โดยแบ่งเขตพื้นที่ในแต่ละจังหวัดเป็น 3 ชั้นภูมิ คือ จังหวัดที่มีเขตพื้นที่ตั้งแต่ 3 เขตพื้นที่ขึ้นไป จังหวัดที่มี 2 เขตพื้นที่ และจังหวัดที่มี 1 เขตพื้นที่ ในขั้นนี้ขนาดของเขตพื้นที่เป็นการแบ่งแบบชั้นภูมิ ขั้นที่ 3 ประชากรในแต่ละเขตพื้นที่เป็นการแบ่งแบบเจาะจง คือ (1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ในตำแหน่งประธานกรรมการจัดการความรู้ (CKO) เขตพื้นที่ (2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ในตำแหน่งประธานคณะทำงานการจัดการความรู้ (KM team) (3) ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรในสำนักงานเขตพื้นที่จำนวน 185 เขตพื้นที่ รวมทั้งสิ้น 3,419 คน จากการเปิดตารางการสุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2546, หน้า 174) ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในช่วงค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 10 อยู่ที่จำนวนประชากร 3,000 คน ที่ 97 คน กับจำนวนประชากร 3,500 คน ที่ 97 คน ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่าง 97 คน จากจำนวน 49 เขตพื้นที่

ตาราง 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 49 เขตพื้นที่ จำนวน 97 คน

ภาคเหนือ				ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ				ภาคกลาง			
จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)	จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)	จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)	จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)
เชียงราย	4*	80	กาฬสินธุ์	3	56	กำแพงเพชร	2 *	38			
เชียงใหม่	6*	103	ขอนแก่น	5 *	94	นครสวรรค์	3 *	57			
น่าน	2*	37	ชัยภูมิ	3 *	61	พิจิตร	2	40			
พะเยา	2	33	นครพนม	2 *	35	พิษณุโลก	3 *	54			
แพร่	2*	34	นครราชสีมา	7 *	130	เพชรบูรณ์	3 *	57			
แม่ฮ่องสอน	2	28	หนองคาย	3	51	สุโขทัย	2 *	34			
ลำปาง	3*	50	บุรีรัมย์	4 *	71	อุทัยธานี	2 *	39			
ลำพูน	2	36	มหาสารคาม	3 *	61	กรุงเทพมหานคร	3 *	52			
อุดรธานี	2*	39	มุกดาหาร	1 *	21	ชัยนาท	1	20			
			ยโสธร	2	41	นครนายก	1 *	21			
			ร้อยเอ็ด	3 *	61	นครปฐม	2 *	39			
			เลย	3	58	นนทบุรี	2	31			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาคเหนือ			ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			ภาคกลาง		
จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)	จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)	จังหวัด	เขต	บุคลากร (คน)
			ศรีสะเกษ	4 *	74	ปทุมธานี	2 *	39
			สกลนคร	3	63	พระนครศรีอยุธยา	2 *	38
			สุรินทร์	3 *	58	ลพบุรี	2	39
			อุดรธานี	4 *	79	สมุทรปราการ	2	30
			อุบลราชธานี	5 *	103	สมุทรสงคราม	1 *	19
			หนองบัวลำภู	2	34	สมุทรสาคร	1	18
			อำนาจเจริญ	1	20	สระบุรี	2 *	40
						สิงห์บุรี	1	21
						สุพรรณบุรี	3 *	55
						อ่างทอง	1	19
6 : 12				12:24			14:27	

ตาราง 4 (ต่อ)

[illegible]

จากตาราง 4 อธิบายได้ว่า เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขั้นที่ 1 แบ่งภาคทางภูมิศาสตร์เป็นชั้นภูมิ แบ่งจังหวัดเป็นกลุ่ม ขั้นที่ 2 แบ่งตามขนาดของจำนวนเขตพื้นที่ในแต่ละจังหวัดเป็นชั้นภูมิ และจำนวนเขตในแต่ละจังหวัดแบ่งเป็นกลุ่ม ขั้นที่ 3 ประชากรในแต่ละเขตพื้นที่แบ่งแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เกี่ยวกับลักษณะของบุคลากรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลจากบทสนทนาเชิงลึก (direct dialogue) กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่ม โดยรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) เพื่อเป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ให้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ แล้วสรุปเป็นประเด็นออกมาเป็นข้อคำถาม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับเนื้อหา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่แสดงถึง คุณลักษณะโดยรวมของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกตามกลยุทธ์หลัก ดังนี้ กลยุทธ์มาตรฐานความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาทีมงานบริหาร และกลยุทธ์การพัฒนาระบบงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่แสดงถึง คุณลักษณะของบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกตามกลยุทธ์รอง ดังนี้ การตอบสนองและพัฒนานโยบาย ประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารมืออาชีพ การพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงานให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ

การพัฒนาระบบบริหาร การพัฒนาระบบการให้บริการ การพัฒนาระบบติดตามประเมินผล และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่แสดงถึง แนวทางพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามคุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามหลักวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 51 ข้อ แบ่งคำถามออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันในประเด็นการตอบสนองและพัฒนานโยบาย มีจำนวน 5 ข้อ
2. ด้านแบบแผนทางความคิดในประเด็นประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีจำนวน 4 ข้อ
3. ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีจำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมืออาชีพ มีจำนวน 7 ข้อ
5. ด้านความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลในประเด็นการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มงานให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ มีจำนวน 5 ข้อ
6. ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและวิสัยทัศน์ร่วมกันในประเด็นการพัฒนาระบบบริหาร มีจำนวน 8 ข้อ
7. ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในประเด็นการพัฒนาระบบการให้บริการ มีจำนวน 5 ข้อ
8. ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในประเด็นการพัฒนาระบบติดตามประเมินผล มีจำนวน 4 ข้อ
9. ด้านความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลและการคิดเชิงระบบในประเด็นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ มีจำนวน 8 ข้อ

สำหรับลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ในระดับมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ ในระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content analysis) จากการใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (สุวิมล ติรกานันท์, 2543, หน้า 90) โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูภาคผนวก ฅ) พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษาเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งกำหนดเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (corrected item-total correlation) แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2543, หน้า 91) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามตัวแปรที่ศึกษา ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.90

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเสวนาเชิงลึกตัวต่อตัว (direct dialogue) และจากการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการเสวนาเชิงลึก ดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 นำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน

5.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเสวนาเชิงลึกตัวต่อตัว (direct dialogue) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ผู้วิจัยบันทึกบทสนทนากับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน แล้วสรุปเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับหลักวินัย 5 ประการของ Senge (1990)

5.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จากกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 49 เขตพื้นที่ จำนวน 97 คน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

5.2.1 นำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 49 เขตพื้นที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

5.2.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำการสุ่มตัวอย่างไว้แล้วทางไปรษณีย์

5.2.3 ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้สอดซองติดแสตมป์ที่ซองบรรจุแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยไว้แล้ว

6 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์กลยุทธ์ฯ ที่ได้จากการเสวนาเชิงลึกตัวต่อตัวกับผู้เชี่ยวชาญ โดยดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์กลยุทธ์ฯ ที่ได้จากการเสวนาเชิงลึกตัวต่อตัว โดยคัดเลือกกลยุทธ์ฯ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกับหลักวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990)

6.1.2 คัดเลือกกลยุทธ์ฯ ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ

6.1.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกัน โดยจำแนกตามหลักวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990)

6.1.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ของการประเมิน ดังนี้

	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การพิจารณา	ระดับคุณภาพ
5	หมายถึง มากที่สุด	4.50-5.00	มากที่สุด
4	หมายถึง มาก	3.50-4.49	มาก
3	หมายถึง ปานกลาง	2.50-3.49	ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย	1.50-2.49	น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด	1.00-1.49	น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปและการนำเสนอ ผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป