



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มโนทัศน์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่เป็นต้นแบบแห่งความคิดดังกล่าวคือ Senge ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์กร เพื่อสร้างผลที่ต้องการอย่างแท้จริงได้ และผู้คนในองค์กรต้องเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสมรรถนะขององค์กรในวันข้างหน้า (continually expanding its capacity to create its future) จากมโนทัศน์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge ได้กล่าวว่ลักษณะองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ (The five disciplines) โดยเน้นให้ความสำคัญของการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จร่วมกันขององค์กร และการสร้างความร่วมมือร่วมกัน ที่จะสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ วินัย ทั้ง 5 ของ Senge ประกอบด้วย

- 1) ความคิดเชิงระบบ (system thinking) การบูรณาการความรู้จากสหสาขา โดยเน้นที่องค์ประกอบรวม มากกว่าการมองแบบแยกส่วนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงสร้างและการนำประสบการณ์มาเชื่อมโยงเพื่อหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ
- 2) บุคลากรที่มีความรอบรู้ (personal mastery) การขับเคลื่อนหรือพัฒนาบุคลากรให้สามารถขยายขีดความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการการเรียนรู้ขององค์กรเกิดขึ้นผ่านการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร
- 3) รูปแบบความคิด (mental models) รูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติของบุคคล อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงานว่ามีลักษณะเช่นไร ด้วยเหตุนี้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ ให้เข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการกับสิ่งที่องค์กรต้องการ
- 4) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก โดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีม อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความรู้และความคิดร่วมกัน

5) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้วยความผูกพัน ไม่ใช่ทำงานเพียงหน้าที่เท่านั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นแนวคิดการบริหารที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจต่างนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมขององค์กร (วีรวิฑูร มาชะศิริานนท์, 2545) โดยเฉพาะแนวคิดของ Hoy และ Mikel (2001) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกได้ขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างงาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์กรที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก ดังนั้นในบรรดาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ ซึ่ง Hoy และ Mikel ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น โรงเรียนต้องจัดโครงสร้างขององค์กรให้ส่งเสริมต่อการสอน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรให้เป็นแบบเปิด แบบมีส่วนร่วม เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่นเดียวกับ Razik และ Swanson (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2545) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์กร (organization system) ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องเชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร การตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์กร การติดต่อสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน และจากงานวิจัยของ Silins (2002) ที่ศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนั้นสามารถวัดได้ ใน 7 มิติ ได้แก่บรรยากาศภายในโรงเรียน วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการใช้ความเสี่ยง การให้การยอมรับและการสนับสนุน การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง และ การทบทวนและตรวจสอบ

จากงานวิจัยของประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดหลัก 5 ประการ ของ Senge พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดหลัก 5 ประการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การสร้างและการสานวิสัยทัศน์ การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการคิดและการเข้าใจระบบ จากงานวิจัยของ มาลีธรรมศิริ (2543) ที่ศึกษาการพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหน่วยทรัพยากรมนุษย์

ในฐานะส่วนขยายของการอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันขององค์กรไทย อยู่ในระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง และมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การปรับตัวตามกาลเทศะและโอกาส เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของการศึกษา นอกจากนี้ ยังกล่าวอีกว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงสภาพและวัฒนธรรมขององค์กร และจากการวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่ศึกษาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญในการที่จะพัฒนาโรงเรียนเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ การตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อสื่อสาร การจูงใจเชิงสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรเชิงสร้างสรรค์ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การบริหารหลักสูตรและการสอน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า งานวิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยใช้หลักการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรด เพื่อชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และจากการศึกษาของสามารถ รักษาศิลป์ (2534 อ้างถึงใน สุพัตรา ทรัพย์เสถียร, 2546) พบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อให้โรงเรียนได้มองเห็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สำคัญอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียนต่อไป

คำถามวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความแปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- 1) ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ตัวแปรด้านการบริหารจัดการภายใน และตัวแปรด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
- 2) ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ตัวแปรด้านการบริหารจัดการภายใน และตัวแปรด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
- 3) โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 4) โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความแปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น ตัวแปรภายนอกแฝง และตัวแปรภายในแฝง ดังนี้

1.1 ตัวแปรภายนอกแฝง ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน (VISTR) มีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน (VIS) และการกำหนดยุทธศาสตร์ (STR)
- 2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน (ADMIN) มีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ภาวะผู้นำ (LEA) และระบบการบริหาร (SYS)
- 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ (RESOU) มีตัวแปรที่สังเกตได้ คือ แหล่งทรัพยากรและสารสนเทศ (SOU) ความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (CON) และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสารสนเทศ (USE)

1.2 ตัวแปรภายในแฝง ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (CULTU) มีตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ (CLE) ความมีอิสระในการทำงาน (FRE) ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน (HEL) การทำงาน (WOR) และการสื่อสาร (COM)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LOSCH) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ บรรยากาศในโรงเรียน (ENV) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (VIP) การทำงานร่วมกัน (TEA) ความคิดริเริ่ม (CRE) การให้การยอมรับและการสนับสนุน (ACP) การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง (DEV) และการทบทวนและการตรวจสอบ (EVA)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน หมายถึง โมเดลลิสเรลที่แสดงรูปแบบ และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุได้แก่ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์กร การบริหารจัดการภายใน และทรัพยากรและสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ความคิดริเริ่ม การให้การยอมรับและการสนับสนุน การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง และการทบทวนและตรวจสอบ

ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล หมายถึง โมเดลลิสเรลของกลุ่มประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปที่มีรูปแบบโมเดล (model form) ที่ประกอบด้วยจำนวนตัวแปร ตำแหน่งตัวแปร และเส้นทางของอิทธิพลตรงกัน และพารามิเตอร์ในโมเดลมีลักษณะไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

ความตรงของโมเดล หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แท้จริงของตัวแปรที่ตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีการตรวจสอบโดยใช้โปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบว่าพารามิเตอร์ ในโมเดลจะให้ค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดลมีความสอดคล้องกับค่าความความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมของข้อมูล

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนโดยมีการแบ่งดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 299 คน โรงเรียนขนาดกลาง คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 300 – 1,000 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,001 ขึ้นไป

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากความคิด การวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีความน่าเชื่อถือและมีคุณค่าต่อโรงเรียนในภาพนี้ ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในการสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตและความตั้งใจที่จะมุ่งมั่นไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของบุคลากรใน

โรงเรียน เป็นการที่ทุกคน มีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มี มุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตของโรงเรียน

การกำหนดยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดแนวคิดหรือแนวทางการปฏิบัติงานโดย บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนการทำงานไว้เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานให้เป็นไปแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรขององค์กรว่าควรจะมี ประพฤติปฏิบัติอย่างไร ปรากฏออกมาในรูปแบบการปฏิบัติงานได้แก่ การทำงาน ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงาน การมีอิสระในการใช้ความเสี่ยงในการทำงาน มีวัฒนธรรมการเรียนรู้และ การสื่อสาร

วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของบุคคลในองค์กรในด้านการ เรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พัฒนาการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ และเห็นความสำคัญของการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

การทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งปันในทีมงาน พร้อมทั้งจะเผยแพร่ และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน

ความมีอิสระในการใช้ความเสี่ยงในการทำงาน หมายถึง การให้อิสระในความคิด ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง รู้สึกอิสระในการทดลองและใช้ความสามารถของบุคคลในการกล้าคิด กล้าทำเพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเกิดข้อค้นพบสิ่งใหม่ๆ

ความช่วยเหลือและการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรใน โรงเรียนได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บริหาร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

การบริหารจัดการภายใน หมายถึง การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ ของบุคลากร ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่กำหนดโครงสร้างพฤติกรรมของบุคลากรใน องค์กร

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงาน เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากร ในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ระบบการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การจัดการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานภายในโรงเรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านอาคารสถานที่ งานด้านสัมพันธ์กับชุมชน

แหล่งทรัพยากรและสารสนเทศ หมายถึง แหล่งค้นหาข้อมูลเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ หรือประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ห้องสมุด แหล่งข้อมูลในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การอบรม การประชุมวิชาการต่างๆ ครอบคลุมถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานในด้านต่าง

การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีการพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา

การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสารสนเทศ หมายถึง การนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ มาใช้ในการสนับสนุนการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกัน การบริหารจัดการในโรงเรียน เพื่อให้การติดต่อสื่อสาร การส่งผ่านความรู้ ข้อมูลต่างๆ ไปสู่มบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศภายในโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งมีส่วนทำให้ขอบเขตการแผ่ขยายของข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ความรู้ การฝึกปฏิบัติ ส่งผ่านไปยังบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง

เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันสร้างภาพอนาคตที่ต้องการจะเกิดขึ้นกับโรงเรียน และทำให้ภาพอนาคตที่เกิดขึ้นร่วมกันเกิดขึ้นได้จริง

การทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานที่เกี่ยวกับนักเรียน หรือโรงเรียน

ความคิดริเริ่มและการใช้ความเสี่ยง หมายถึง การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการใช้ความเสี่ยง ในการทำงานหรือการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกอิสระในการทดลองใช้ความเชี่ยวชาญของตนในการศึกษา ค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาของโรงเรียน

การทบทวนและการตรวจสอบ หมายถึง ขอบเขตของโปรแกรมการตัดสินใจ การปฏิบัติ และการทำงานต่างๆ มีการทบทวน ประเมิน จุดบกพร่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สูงสุด

การให้การยอมรับและการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการยอมรับอย่างจริงจัง เห็นคุณค่าในความพยายาม ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสำเร็จ จากเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในโรงเรียน

การพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนา ความเชี่ยวชาญ โดยการศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้และจากโรงเรียนอื่น การพัฒนาทักษะเป็น วิธีการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การ ได้รับคำแนะนำจากภายนอกโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและผู้นำโรงเรียนเป็นผู้จัดหาและให้การ สนับสนุนซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการให้โรงเรียนนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันซึ่งเป็นสารสนเทศสำคัญที่นักวิชาการศึกษานำไปใช้ในเชิงนโยบาย ทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน