

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



นิภาวรรณ แก้วตา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



นิภาพรรณ แก้วตา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ADMINISTRATIVE FACTORS OF SCHOOL AFFECTING LEARNING ORGANIZATION
OF THE SCHOOL PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ของ นิภาวรรณ แก้วตา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร อุ่นจิตต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวนรัตน์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษิณีภูมิ มีพรหม)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** นางสาวนิภาวรรณ แก้วตา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, พ.ศ. 2568
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์
- คำสำคัญ:** ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 269 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 84.80

Title: ADMINISTRATIVE FACTORS OF SCHOOL AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF THE SCHOOL PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: MISS Nipawan Kaewta, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration) (Educational Administration), University of Phayao, 2025

Advisor: Associate Professor Dr. Sopa Umnuayrat

Keywords: Administrative Factors Of School, Learning Organization

บทคัดย่อภาษาไทย

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of the Administrative Factors Of School Affecting Learning Organization Of the School Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 2) the level of the Learning Organization Of the School Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 3) the relationship between the Administrative Factors Of School Affecting Learning Organization Of the School Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The samples consisted of the 269 administrators, teachers and educational staffs under Phayao Primary Educational Service Area Office 1. Selected by using finished table (programmed table) of Krejcie and Morgan to find the Stratified Random Sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire, the index of congruence between 0.67-1.00, and the reliability value was 0.946, the statistic of data analysis consists of percentage, average (mean), standard deviation, Pearson's coefficient analysis and the analysis step by step of multiple regression to design the predicted equation. The results of research finds that 1) the Administrative Factors Of School Affecting Learning Organization Of the School Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was at the high level as a whole. 2) the level of the Learning Organization Of the School Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was at the high level as a whole. 3) the positive relationship between the Administrative Factors Of School Affecting Learning Organization Of the School was statistically significant at the .01 level total 2 factors were able to predict the learning organization were a factor of Organizational structural and a factor of Organizational atmosphere and culture. This was able to predict the success at 84.80%.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวยิ่งพร เจียรตระกูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และนายพัชฌณณ สารสา ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายทั้งปวงในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็ กตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นิภาวรรณ แก้วตา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	13
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	26
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1.....	65
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 72	
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Stepwise multiple regression analysis).....	76
บทที่ 5 บทสรุป.....	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	98

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	99
ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	103
ประวัติผู้วิจัย.....	114



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา.....	18
ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย	47
ตาราง 3 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	47
ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	58
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	59
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร.....	60
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	61
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร.....	63
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ.....	64
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	66
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเป็นบุคคลรอบรู้	66

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีแบบแผนความคิด.....	68
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	69
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	70
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การคิด อย่างเป็นระบบ	71
ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	73
ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	54
ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)	76
ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่างๆ	76
ตาราง 21 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	77
ตาราง 22 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	77

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	45
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีภูมิปัญญา ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อความอยู่รอดทุกองค์กรจึงมุ่งพัฒนาตนเองไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุไว้ในมาตรา 4 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษา” ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ รวมถึงปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศมุ่งเน้นให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ใฝ่รู้ พัฒนาองค์กรให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562, 2562, 1 พฤษภาคม)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ การสร้างวิสัยทัศน์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546, 9 ตุลาคม) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางที่มององค์กรในลักษณะองค์รวม โดยเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ไปจนถึงระดับองค์กร ให้เกิดการพัฒนาไปพร้อมกันอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตถือเป็นหัวใจสำคัญ บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ รวมถึงใช้

ทักษะและประสบการณ์เป็นฐานความรู้สำคัญ ควบคู่ไปกับการใช้กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการแสวงหา แบ่งปัน สร้าง และประยุกต์ใช้ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) สอดคล้องกับแนวคิดที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ปีเตอร์ เซงก์ (Peter Senge) ที่ได้กล่าวว่างค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ที่ส่งเสริมให้ทุกคน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด เปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ ยังเป็น องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสมาชิกสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเองในทุก ระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนและองค์กรมุ่งหวัง อย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (Senge, 1990)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดูแลด้านการจัดการศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว ของจังหวัดพะเยา ซึ่งวิสัยทัศน์ของ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ สมรรถนะเลิศล้ำ ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21” โดยมีกลยุทธ์การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ มีเป้าประสงค์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอีกทั้งสถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อ สนองกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วม ในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าประสงค์ขององค์กร รวมถึงการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นร่วมกัน นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยเฉพาะ ภาวะผู้นำในการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาเก็บรวบรวม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและนำมา สร้างเป็นองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ในการพัฒนางาน พัฒนางค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กร ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ก)

การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ นำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี ปัจจัยการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของ วรุสนานี ยาโม (2555), นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560), ประกาย เขียวพันธ์ (2560), อรุมา ไมยวงศ์ (2564), นุชนาถ จันทร์บัว (2564), สุรัชย์ พรหมปากดี (2565), กนกเนตร คำไพ (2566), Claybar & Reed (1994 อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561) Steers (1991 อ้างถึงใน พรณิษา ทองดี, 2567), Likert (1969 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และ 5) ด้านการจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จะอยู่ระดับใด
3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 878 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 58 คน ครูผู้สอน จำนวน 601 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 219 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ข)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 900 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนขนาดของประชากรตามกลุ่มสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีขอบเขตดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 2.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 2.1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
- 2.1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 2.1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ

2.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยอ้างอิงจากแนวคิดของปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge, 1990) ประกอบด้วย 5 ประการ

- 2.2.1 การเป็นบุคคลรอบรู้
- 2.2.2 การมีแบบแผนความคิด
- 2.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- 3.1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
- 3.1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- 3.1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 3.1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ

3.2 ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

- 3.2.1 การเป็นบุคคลรอบรู้
- 3.2.2 การมีแบบแผนความคิด

3.2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 72 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจูงใจ สร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีการกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่เชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กร ให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตลอดจนพร้อมรับมือกับการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม บรรทัดฐาน ที่บุคลากรเข้าใจร่วมกัน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับฟัง

ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

1.5 ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จากผู้บริหาร โดยการสร้างขวัญกำลังใจ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน และให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความถนัดและความสนใจของบุคลากร จัดเครื่องมืออุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา หมายถึง องค์กรที่มุ่งสร้างและพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีการถ่ายโอนความรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการแบ่งปันแนวคิดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.1 การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา

2.2 การมีแบบแผนความคิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว และพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของสถานศึกษาและการเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนและเพื่อให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสพการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานของการยอมรับฟังเหตุผล

และเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรชัดเจนและมีการเชื่อมโยงงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางานอย่างมีลำดับขั้นตอน สามารถจัดเรียงความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ผู้รักษาราชการ หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

4. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

5. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัด จำนวน 72 แห่ง ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศแนวทางวางแผนพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วรารณ พุทธรังษี และคณะ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรสมัยใหม่อันนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรโดยมี หลักการที่สำคัญของการบริหาร เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การอำนวยการจัดการ ทรัพยากรองค์กร การประสานงาน และการประเมินผล

สัมมา ธรณิษฐ์ (2560) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการต่าง ๆ ที่ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผน วินิจฉัย สั่งการ การจัดการและการควบคุมเพื่อให้ นักเรียนมีความรู้ มีความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

อนุชิต สุขกลี (2560) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากรผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล

ยุทธนา วาโยหะ (2561) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อให้งานของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562) กล่าวว่า iva การบริหารโรงเรียนหมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะทัศนคติ และความสามารถ ผ่านกลไกการบริหารองค์กรที่เป็นระบบ ทั้งการวางแผน การสั่งการ การสนับสนุน และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ธีรพล ทรัพย์ทวี (2564) กล่าวว่า iva การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชน ตลอดจน

ประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ภายใต้ขอบเขตงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ โดยได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

อนุชิต สุขกลี (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารโรงเรียนที่มีระบบ เป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินงานมีทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาอย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้ในปฏิบัติงานอย่างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐ ช่วยงาน (2565) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ต้องมีระบบและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีรูปแบบการติดต่อประสานงาน ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เชื่อถือได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญ

ที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและสามารถผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อน และสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจโดยภาพรวม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่สถานศึกษา ต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยความร่วมมือกันของผู้บริหาร บุคลากร และภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพแก่ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทุกด้าน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษานั้น ถ้าพิจารณา ในฐานะเป็นธุรกิจแบบหนึ่ง ก็นับว่าเป็นธุรกิจที่มีขอบเขตกว้างขวางและซับซ้อนมากที่สุด ในบรรดา ธุรกิจทั้งหลายถ้าหากเทียบธุรกิจอื่น ๆ เช่น การค้า อุตสาหกรรมหรือแม้แต่การจัดระบบการปกครอง ก็ตามเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่เรียกว่า 4M's กล่าวคือ

1. คน (Man) ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ถ้าเอาครูของทุกระดับการศึกษา มารวมเข้าด้วยกันจะมีบุคลากรมากกว่าหน่วยงานใด ๆ หรือในเชิงวุฒิความต้องการของบุคคลที่จะมา มีส่วนในการดำเนินการศึกษาก็เห็นว่าเป็นบุคลากรที่มีวุฒิโดยเฉลี่ยสูงสุด
2. เงิน (Money) ในด้านงบประมาณ เมื่อเอางบประมาณการศึกษาของทุกระดับมารวมกัน เข้าแล้วก็จะป็นหน่วยงานที่ใช้งบประมาณสูงสุด
3. วัสดุ (Materials) วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการ ศึกษา ก็เช่นเดียวกัน ถ้าจะคิดเพียงค่าปลูกสร้างอาคารสถานศึกษาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา มารวมกันเห็นได้ว่าเป็นเงินก่อสร้างที่สูงที่สุดในบรรดาค่าก่อสร้างของรัฐที่ได้ลงทุน ไปในรอบปี

4. การจัดการ (Management) ระบบบริหารการศึกษามีความซับซ้อนในเชิงบริหาร มากกว่า การจัดการธุรกิจใด ๆ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและพัฒนาขึ้น

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ตัวแปร การดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบ การบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการรวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพ และส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างสูงสุด

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ ต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

วรุณานิ ยาโม (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทาง การบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 11 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
3. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
4. ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้
5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
6. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
7. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
8. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
9. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
10. ปัจจัยด้านการจูงใจ
11. ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร และองค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. บรรยากาศขององค์กร
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. การจูงใจ
4. โครงสร้างองค์กร
5. ภาวะผู้นำ
6. การพัฒนาบุคลากร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ

ประกาย เขียวพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหาร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้าง
2. กลยุทธ์
3. ผู้นำและบุคลากร
4. รูปแบบการจัดการ
5. ระบบ
6. ค่านิยมร่วม
7. ทักษะ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จึงได้ สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
2. ภาวะผู้นำ
3. การพัฒนาบุคลากร
4. เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การจูงใจ
7. โครงสร้างองค์กร

8. ทรัพยากรทางการศึกษา

นุชนาถ จันทรบัว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์
2. โครงสร้าง
3. ระบบ
4. รูปแบบ
5. ผู้นำและบุคลากร
6. ทักษะ
7. ค่านิยมร่วม

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
4. โครงสร้างองค์กร
5. การพัฒนาบุคลากร
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การบริหารจัดการ
8. งบประมาณ

กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงได้สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. งบประมาณ/ทรัพยากร
5. การจูงใจ

Claybar & Reed (1994 อ้างถึงใน วริศรา อรุณกิตติพร, 2561) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การแนะนำ
3. การสนับสนุน
4. การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง
5. ความไว้วางใจ
6. ความกล้าเสี่ยง

Steers (1991 อ้างถึงใน พรณิษา ทองดี, 2567) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

1. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
2. โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม
3. ระบบงาน
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ระบบสารสนเทศ
6. การจูงใจ
7. ภาวะผู้นำ
8. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
9. การบริหารจัดการ
10. การมีส่วนร่วม
11. การพัฒนาบุคลากร

Likert (1969 อ้างถึงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. แรงจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
5. การตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ
7. การควบคุม

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	วสุสนานี ยาโม (2555)	นิษฐ์อุทัยรัตน์ ดาราพันธ์ (2560)	ประกาย เขียวพันธ์ (2560)	อรอุมา ไมยวงศ์ (2564)	นุชนาถ จันทรวัว (2564)	สุรัชย์ พรหมปากดี (2565)	กนกเนตร คำไพ (2566)	วิศรา อรุณกิตติพร (2561)	พรณิษา ทองดี (2567)	ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560)	ความถี่	ปัจจัยการบริหารที่มุ่งศึกษา
1. ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	✓
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7	✓
3. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	✓		✓		✓				✓		4	
4. ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้	✓										1	
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓		✓		✓					4	
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓										1	
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7	✓
8. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ	✓		✓		✓	✓					4	
9. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	✓
10. ด้านการจูงใจ	✓	✓		✓		✓			✓	✓	6	✓
11. ด้านความมีประสิทธิภาพ	✓										1	
12. ด้านการจัดการความรู้ในองค์กร		✓									1	
13. ด้านการติดต่อสื่อสาร				✓			✓		✓	✓	4	
14. ด้านงบประมาณ						✓	✓				2	
15. ด้านทรัพยากรทางการศึกษา				✓			✓				3	
16. ด้านการแนะนำ								✓			1	
17. ด้านการสนับสนุน								✓			1	

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	วสุสนานี ยามโ (2555)	นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560)	ประกาย เขียวพันธ์ (2560)	อรอุมา ไมยวงศ์ (2564)	นุชนาถ จันทรวัว (2564)	สุรัชย์ พรหมปากดี (2565)	กนกเนตร คำไฟ (2566)	วริศรา อรุณกิตติพร (2561)	พรณิษา ทองดี (2567)	ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560)	ความถี่	ปัจจัยการบริหารที่มุ่งศึกษา
18. ด้านการร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง								✓	✓		2	
19. ด้านความไว้วางใจ								✓			1	
20. ด้านความกล้าเสี่ยง								✓			1	
21. ด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน									✓		1	
22. ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม									✓		1	
23. ด้านการมุ่งเน้นคุณภาพ									✓		1	
24. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน										✓	1	
25. ด้านการตัดสินใจ									✓		1	
26. การกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ									✓		1	
27. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม										✓	1	
28. ด้านการควบคุม										✓	1	
29. ด้านทักษะ		✓		✓							2	
30. ด้านระบบ		✓		✓							2	

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาของนักการศึกษา จำนวน 10 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ตัวแปรร้อยละ 50 ขึ้นไป

ได้ปัจจัยที่มีความถี่ระดับ 5 ขึ้นไป จึงทำการสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร และ 5) ด้านการจูงใจ โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ไว้ดังนี้

นิษฐอุติกาณต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่ เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างแรงบันดาลใจ โนมน้าวใจ การจูงใจ การประสานสัมพันธ์ การปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นแบบอย่างที่ดี

วนิศา รอดฉาย (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน ทักษะในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาและให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นครินทร์ จัปจิตต์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล การเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสอนงาน สอนทักษะในการปฏิบัติงาน ชี้นำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

วิมลย์ สีทอง (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้และทักษะในการบริหาร รวมถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างศรัทธา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารวางไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออก การประพฤติการกระทำของผู้บริหารในการบริหารงานของผู้อำนวยการ สถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานร่วมกันกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความสามารถของแต่ละบุคคล การจัดทำตารางการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จนงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในดำเนินงานและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้วิธีที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์และกระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคคลในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับความคิดเห็นตลอดจนเป็นที่ไว้วางใจและให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจูงใจ สร้างความร่วมมือภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

ความหมายของโครงสร้างขององค์กร

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายโครงสร้างขององค์กรไว้ดังนี้

บดินทร์ พองใหญ่ (2558) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารและอำนาจการบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ ภารกิจและการจัดการทรัพยากร การกำหนดบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ มีการควบคุมปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้กฎระเบียบและข้อบังคับ การจัดระบบงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วนิดา รอดฉาย (2560) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งกลุ่มงานชัดเจนเหมาะสมกับสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเอื้อต่อการแสวงหาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรมีโครงสร้างเชื่อมโยงและประสานกันทั้งระบบ แบ่งสายการบังคับบัญชา การจัดแบ่งสายงานชัดเจน

สายการบัญชาไม่มากเกินไป การบังคับบัญชาไม่เป็นการควบคุมมากเกินไป การบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น กระจายงานอย่างทั่วถึง

นุชนาถ จันทรบัว (2564) กล่าวว่า iva โครงสร้างสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถจัดโครงสร้างสถานศึกษาและสายการบังคับบัญชาชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาจัดทำคำสั่งแต่งตั้งครูที่เหมาะสมกับความสามารถของครู จนทำให้ครูสร้างช่องทางที่หลากหลายและสามารถติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษาได้อย่างสะดวก

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวว่า iva โครงสร้างองค์กร หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานอย่างเป็นระบบ การบังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน การจัดสายงาน การบังคับบัญชา มีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีการกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่เชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ภททิยา โสมภีร์ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการและเทคโนโลยี

ที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วอีกด้วย

นุชนาถ จันทรบัว (2564) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) กล่าวว่า iva การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ความชำนาญในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ปรุมนิเทศ เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ โดยตลอดเวลาในการปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน มีการค้นหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พรณิษา ทองดี (2567) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กรให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนพร้อมรับมือกับการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมาย

ดังนี้

ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย (2559) กล่าวว่า บรรยายภาควิทยาศาสตร์โรงเรียน หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อันมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยทั้งโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร รวมถึงทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ

นพรัตน์ แบบกัน (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม และบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติร่วมกัน เป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรซึ่งคนในองค์กรนั้นรับรู้และมีความเข้าใจไปในทางเดียวกันและถ่ายทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งไปยังสมาชิกใหม่อีกหนึ่งรุ่น

นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า บรรยายภาควิทยาศาสตร์ขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กร

สุนิสา ภูเงิน (2561) กล่าวว่า บรรยายภาควิทยาศาสตร์องค์กร หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของบุคลากร และผู้บริหารขององค์กรที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นครินทร์ จัปจิตต์ (2562) กล่าวว่า บรรยายภาควิทยาศาสตร์ที่สนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีแหล่งเรียนรู้ ความคิดอิสระและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความรักและผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรเคารพซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง ความเชื่อ ค่านิยม วิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวว่า บรรยายภาควิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

สุรัชย์ พรหมปากดี (2565) กล่าวว่า บรรยายภาควิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร บรรยายภาควิทยาการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

จิราภรณ์ พงษ์พั่ง (2565) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่บุคลากรเข้าใจร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทำให้สมาชิกในโรงเรียนมีความเป็นเอกภาพและยึดเหนี่ยวผูกพันต่อโรงเรียน มีความเป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกันออกไปในแต่ละโรงเรียน

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

Hoy & Miskel (2005) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีค่านิยม บรรทัดฐาน ที่บุคลากรเข้าใจร่วมกัน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านการจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ

นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติ การยอมรับ การสนับสนุน การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน การยกย่องชมเชยและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน

วนิดา รอดฉาย (2560) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การไว้วางใจ การให้เกียรติ และการยอมรับ การส่งเสริมความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างความรักและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย ให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน

นิษฐา อติกันต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การชักชวนให้คล้อยตาม การกระตุ้นให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้แสดงพฤติกรรมไปในทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร การให้รางวัล กำลังใจ การยกย่องชมเชย การส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาตนเอง การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นอิสระในการทำงาน การทำให้เกิดความพอใจ และการยอมรับของสังคม

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรถูกกระตุ้น จากผู้บริหารโรงเรียน โดยการโน้มน้าวให้คล้อยตามไปในทิศทางเดียวกันด้วยความเต็มอกเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การให้คำชมเชย การให้รางวัล การสนับสนุนความก้าวหน้า ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเพื่อให้ผลงานที่ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น ที่ทำให้บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการ ตอบสนองในการทำงาน ตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ จัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ให้การยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครู และบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์จากผู้บริหารโดยการสร้างขวัญ กำลังใจ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน และให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความถนัดและความสนใจของบุคลากร จัดเครื่องมืออุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ประวัติความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคคลที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจ และเผยแพร่ผลงานจนได้รับการยอมรับ คือ Peter Senge ศาสตราจารย์ของ MIT สหรัฐอเมริกา ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์กร (Center for Organizational Learning) ซึ่งได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้ใช้คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้

(Learning Organization) แทนคำว่า การเรียนรู้องค์กร (Organizational Learning) คำดังกล่าวมีการใช้อยู่เดิมและต่อมากลายเป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ Senge จึงได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บริษัทและองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ณ Sloan School of Management, MIT ในปี 1994 ในโอกาสนั้น Senge และคณะยังได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization ซึ่งให้ข้อแนะนำและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 อ้างถึงใน วนิดา รอดฉาย, 2560) ในเดือนมีนาคม 1999 Senge และคณะได้ออกหนังสือเล่มที่ 3 ชื่อ The Dance of Change ที่พยายามตอกย้ำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางหนึ่งของการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กร ด้วยการคิดริเริ่ม การปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง และความกล้าที่จะออกแบบ คิดใหม่อย่างมีกลยุทธ์ โดยเน้นว่าการปรับเปลี่ยนที่ดีนั้นเริ่มจากการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งมิใช่การทำมากเป็นสำคัญ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 อ้างถึงใน วนิดา รอดฉาย, 2560)

2. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้มากมาย ดังนี้

นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง บุคลากร และทีมงานอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ปลุกเร้าพลังความคิด ความกระตือรือร้น เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความพร้อม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

วนิดา รอดฉาย (2560) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาและบุคลากรในองค์กรต่างเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเข้าสู่โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ว่า สถานศึกษาที่สามารถปรับตนเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต้องปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อบริหารความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ของบุคคลทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้ปรับตัวให้ดีขึ้น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถก้าวถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

อังกูร เถาว์ลย์ (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการให้บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้

เกิดความคิดและความเข้าใจที่เป็นระบบ สามารถประสานกันได้ เพื่อสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรมีการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการขยายความสามารถพัฒนาตนเองและถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรในระดับกว้าง ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้

Marquardt & Reynolds (1994) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์ วิจัย เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับในความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสร้างและพัฒนาความสามารถศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการแบ่งปันแนวคิดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3. ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วนิดา รอดฉาย (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารองค์กรแนวใหม่ที่เน้นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทันคนยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตภายภาคหน้า

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสภาพแวดล้อม

ที่เปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็ว ผู้นำต้องมีความฉลาดในการบริหารองค์กร เพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์ สร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเนื่องเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองร่วมกันกับกลุ่มคนด้วยการทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

อังกูร เกาวัลย์ (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

วันชนก อาจปฐ (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอด และเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

กนกนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่ การให้คุณค่ากับทุนมนุษย์และทุนทางปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง ปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จ ตลอดจนมุ่งพัฒนาคุณภาพในทุกมิติขององค์กร

Fulmer & Key (1998) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

Senge (1990) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล

สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต้องแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพร้อมต่อการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเพื่อสร้างความมั่นคงในระยะยาว

4. องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) ให้ความสำคัญของความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าคู่แข่ง และการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (Learning Full) ครอบคลุมทุกคนและทุกระดับใน

องค์กร เนื่องจากเชื่อว่าทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้เรียนรู้อยู่แล้ว นอกจากนี้ เรายังได้นำเสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ ซึ่งเรียกว่า The Fifth Discipline ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้มีความเข้าใจองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดนี้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันและส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีรายละเอียด 5 ประการดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การเรียนรู้ของบุคลากรต้องให้ความสำคัญกับการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของตนเอง กรอบแนวคิด Personal Mastery หรือความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคล ระบุว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรควรมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ และแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การฝึกฝนนี้ถือเป็นกระบวนการสร้างวินัยในการมองโลกและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง ทั้งนี้ Personal Mastery ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาตนเองและองค์กร คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว คือกระบวนการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังของแต่ละบุคคลต่ออนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงในชีวิตของตนเอง

1.2 มุ่งมั่นสร้างสรรค์ เมื่อมีเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศและกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้ว การลงมือปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นและสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง พร้อมทั้งต้องมีจิตสำนึกที่ดีและใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดและตัดสินใจ ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงความ มีเหตุผลในทุกครั้งจะช่วยให้ถูกต้องซึ่งจะช่วยให้เรามีระบบความคิดและการตัดสินใจที่ดี ไม่คิดและตัดสินใจแบบโลเล เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาซึ่งจะไม่มีวันรู้ถึงสภาพของตนเองได้ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

1.4 ฝึกใช้สิทธิ์ได้สำนึกในการทำงาน หมายถึง การฝึกฝนและลงมือทำงานจนเกิดความชำนาญและทำงานอย่างอัตโนมัติ ถือเป็นทักษะในการทำงานได้อย่างรวดเร็วแม่นยำและถูกต้อง

1.5 ถ้าได้เกิดการเรียนรู้ความรู้ใหม่ทักษะใหม่และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนนั้น เกิดจากกระบวนการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้

ที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบที่เป็นเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการเรียนรู้ของคนในองค์กร และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ควรจะใช้ในการพัฒนาชีวิตของตนเอง

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในการพัฒนา

ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) ความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงานต่อองค์กร และต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน แบบแผนทางจิตใจ ในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลมาจากความคิดในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากมาย ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจโลกใน องค์กรและงานที่ทำอยู่เพียงอย่างเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ซึ่งหมายถึงการจำกัดความรับผิดชอบทั้งในการเรียนรู้ และปฏิบัติสิ่งที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำวันของตนด้วย รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและผู้แก้ปัญหาด้วย แต่กลับโทษว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น ทำให้นำมาซึ่งความขัดแย้งที่รุนแรง ยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ การจะทำให้คนมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

2.1 ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้และใช้คณะกรรมการบริหารจัดการแบบแผนทางความคิด การวางแผน ควรทำเป็นกระบวนการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนการใช้คณะกรรมการ บริหารจัดการแบบจำลองความคิด คือ การทำให้การบริหารจัดการแบบจำลองความคิดเป็นกิจกรรมประจำขององค์กรโดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารภายใน เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการแบบจำลองความคิดและจัดกลไกเพื่อขยายโลกทัศน์ของผู้จัดการแต่ไม่มีอำนาจในการควบคุมสั่งการใด ๆ

2.2 ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม คือ ทักษะการคิดไตร่ตรอง เป็นกระบวนการใช้ความคิด ตรวจสอบ ใคร่ครวญในความคิด ความเชื่อและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่าง ๆ การปฏิบัติของบุคคล ส่วนทักษะการตั้งคำถามหรือว่าการสืบค้นในสิ่งที่ตนเองนั้นสงสัยหรือตั้งสมมติฐานเอาไว้หรือความเข้าใจและเชื่ออยู่ ทั้งนี้สิ่งที่บุคคลถือเป็นการเชื่ออยู่นั้นอาจเป็นเพียงสมมติฐานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้มากที่สุด

โลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการใคร่ครวญและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่และมองโลกในระยะยาวมากขึ้น การพัฒนาโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Models) ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเราเปลี่ยนความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกต่อสิ่งอื่น ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้เขาก็จะมีพฤติกรรมมีการปฏิบัติ

ที่ถูกต้องตามไปด้วย แต่ทั้งนี้เราไม่ควรไปกำหนดให้เขา ควรปล่อยให้เขารู้จักพัฒนารูปแบบของเขาเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป้าหมายในจุดนี้ไม่ใช่การเห็นพ้องกันภายในองค์กร แต่เมื่อกระบวนการเริ่มทำงานขึ้นเมื่อไรมันก็จะนำไปสู่ความสอดคล้องกันในที่สุด เพราะฉะนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว และพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของสถานศึกษาและการเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) วิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคต สร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่ไม่ดี ผลแบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร แต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน หัดให้ไปทำการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) โดยมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการที่มองไปข้างหน้าเพื่อคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยมองภาพรวมของหน่วยงาน ซึ่งทุกคนต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน ด้วยความร่วมมืออย่างเข้มแข็งจากทุกฝ่าย เพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกันทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะส่งเสริมการรวมพลังและสร้างความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

3.1 กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเอง การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากสมาชิกองค์กรไม่มีวิสัยทัศน์ของตนเอง การทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะที่ยินยอม ปราศจากความตั้งใจและการร่วมมืออย่างจริงจัง การที่สมาชิกองค์กรมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้จะเกิดการร่วมมือกันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

3.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร ผู้นำองค์กร

ต้องเลิกความคิดดั้งเดิมว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมาจากผู้นำหรือกระบวนการวางแผนในองค์กรเท่านั้น อาจเรียกได้ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่เป็นทางการ ผู้นำมักมองเป็นวิธีที่ใช้แก้ปัญหา หรือเป็นกระบวนการกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจที่ต่ำลง ของสมาชิกองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วขัดกับหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนทั่วไปทั้งองค์กรและเป็นวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืน และต้องดำเนินต่อไป ไม่สิ้นสุด

3.3 สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับที่มีความผูกพันอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุม การสร้างทัศนคตินี้สามารถทำได้ผ่านการสื่อสาร และการสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกอิสระในการแสดงความฝันหรือวิสัยทัศน์ของตน ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเปิดกว้างและยอมรับความคิดใหม่ ๆ อย่างจริงจัง

3.4 การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวกที่เกิดขึ้นร่วมกัน คือ การมีทิศทางไป สู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดเจนและจับต้องได้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง การให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ พันธกิจของสถานศึกษา การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานประจำปี มีการประชุม ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้มี ส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำ ส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา ทบทวน นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรขององค์กรมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษามีเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนและเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ ร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิก เป็นกระบวนการที่อาศัยความรู้และแนวคิดของแต่ละบุคคลในการพัฒนาศักยภาพของทีม ให้เติบโตไปพร้อมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างพลังร่วมกันจนเกิดเป็น กรอบความคิดร่วมของทีม (Group Thinking) ที่นำไปสู่การพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยภายในทีมต้องลดสิ่งกีดขวางให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้ง

ส่งเสริมให้ภายในองค์กรมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวางซึ่งการอภิปราย เป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปรายกลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานของการยอมรับฟังเหตุผล และเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาเมื่อวานนี้ที่ผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาด้วยผลในเชิงบวกทำให้เกิดปัญหาอย่างสมดุลและ สร้างสรรค์มากขึ้น เพราะความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่แย่ลงเพราะถูกกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีเดิม ซ้ำแล้วซ้ำอีก เพราะไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะใช้ได้กับทุกสถานการณ์เนื่องจากเหตุและผลบางที ก็ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การแก้ปัญหาแบบเชิงรับ (Reactive) ซึ่งหมายถึง การรักษาเยียวยาอาการที่เกิดขึ้นแล้วองค์กรอาจทำให้อาการทรงตัวไว้ไม่หลุดไปกว่าเดิมชั่วคราว แต่จะทำให้เกิดอาการเรื้อรังจนไม่สามารถแก้ไขได้ วิธีการแก้ปัญหาเชิงรุก (Proactive) ซึ่งหมายถึง การป้องกันหรืออาจต้องตัดเนื้อร้ายที่เป็นอุปสรรคของการแก้ปัญหาทิ้งไปอาจจะดีกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่าแต่อาจทำให้เกิดการชะงักของระบบทั้งหมดหรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ทำให้แทนที่จะแก้ปัญหาได้เร็วกลับช้าลงเพราะต้องแก้ปัญหาที่เพิ่มขึ้นไปอีก ดังนั้น การแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญ และวางแผนระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลทั้งหมด ได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้ในอนาคต การจะมองโลกแบบองค์รวมหรือการคิดอย่างเป็นระบบได้นั้น ก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (A Shift of Mind) ในหลายด้านคือ

5.1 เปลี่ยนแปลงจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม การมองโลกแบบแยกส่วนหมายถึงการมองสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ แยกจากกันโดยไม่เชื่อมโยงสิ่งเหล่านั้น

เข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงไปสู่การมองภาพรวมหมายถึงการเข้าใจถึงความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ การมองภาพรวมช่วยให้สามารถมองเห็นผลกระทบของการกระทำในระยะยาวและทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในระดับใหญ่กว่า

5.2 เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์มาเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริงของพวกเขา การมองมนุษย์เป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์มักเป็นการมองมนุษย์ในแง่ลบว่าพวกเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ แต่การเปลี่ยนแปลงไปสู่การมองว่ามนุษย์มีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ช่วยส่งเสริมให้เกิดพลังในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลในองค์กร

5.3 เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต การตั้งรับในปัจจุบัน หมายถึง การรอรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดการณ์หรือเตรียมตัวสำหรับอนาคต แต่การเปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างสรรค์ในอนาคต หมายถึง การมีวิสัยทัศน์และการสร้างแผนการที่มุ่งสู่อนาคตที่ดีขึ้น การคิดและลงมือทำในเชิงรุกจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าและสามารถใช้โอกาสในอนาคตได้อย่างเต็มที่

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคคลให้มี ความเชี่ยวชาญ เป็นพิเศษของบุคคล (Personal Mastery) โดยปลูกฝังนิสัยใฝ่รู้ เปิดรับแนวคิด วิทยาการ และ ข้อมูลใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำความรู้เหล่านั้นมาปรับปรุงแนวคิด และพัฒนาการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจากนั้นจึงเชื่อมโยงสู่ระดับองค์กร โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับทิศทางในอนาคตขององค์กร ใช้การสื่อสารที่มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อก่อให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เมื่อทุกคนมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว จึงนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ซึ่งครอบคลุมทั้งการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ แนวทางการคิดและการมองปัญหา รวมถึงการเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงานท้ายที่สุด องค์กรจะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมขององค์กร และสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ แทนการแก้ปัญหาแบบแยกส่วนที่อาจไม่ตรงจุด ขาดประสิทธิภาพ และไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรชัดเจน และมีการเชื่อมโยงงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการคิดใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางานอย่างมีลำดับขั้นตอน สามารถจัดเรียงความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและในโลกการศึกษา โดยให้สถานศึกษามุ่งสร้างและพัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร แบ่งปันแนวคิดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดของ Peter Senge ที่เชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 598 หมู่ 11 ถนนสนามกีฬา ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดพะเยา จำนวน 378 หมู่บ้าน 36 ตำบล 15 องค์การบริหารส่วนตำบล 19 เทศบาลตำบล 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว ซึ่งมีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่เป้าหมายการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ สมรรถนะเลิศล้ำ ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรให้มีคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจและมีส่วนร่วม การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง น้อมนำศาสตร์พระราชาไปสู่เป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน

4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัย

5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์ (Goals)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีระบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กร มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
3. สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาในสังกัดมีความปลอดภัยแก่ผู้เรียนทุกมิติ
4. ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพ และจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ (Strategy) แนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัด มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากข้อมูลระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 80 แห่ง ในจำนวนดังกล่าว มีบางสถานศึกษาที่มีสถานะยุบรวม จึงมีสถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนทั้งสิ้น 72 โรงเรียน โดยได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มเมืองพะเยา 1 มีจำนวน 12 โรงเรียน 2) กลุ่มเมืองพะเยา 2 มีจำนวน 10 โรงเรียน 3) กลุ่มดอกคำใต้ 1 มีจำนวน 10 โรงเรียน 4) กลุ่มดอกคำใต้ 2 มีจำนวน 12 โรงเรียน 5) กลุ่มแม่ใจ มีจำนวน 18 โรงเรียน และ 6) กลุ่มภูกามยาว มีจำนวน 10 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีครูผู้สอน จำนวน 601 คน และมีบุคลากรทางการศึกษา

จำนวน 219 คน รวมทั้งสิ้น 878 คน และมีนักเรียน จำนวน 8,461 คน โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้นมีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม ไอบ้ออมอารี มีความรับผิดชอบ พอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดีมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) และพหุปัญญา มีสุขภาวะที่ดี มีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักถิ่นฐานบ้านเกิด มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตและการพัฒนาตนเองตลอดชีวิต มุ่งสู่การเป็นคนไทยและพลเมืองโลกที่มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความเป็นนวัตกร นักคิด ร่วมถึงผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

การที่จะพัฒนาให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด จะเห็นได้ว่าแหล่งเรียนรู้เป็นสื่อกลาง และมีความสำคัญต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่ศึกษาในการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้นหากจะปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องตระหนักเห็นความสำคัญของแหล่งเรียนรู้และบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้เป็นระบบ มีคุณภาพ มีความเหมาะสม อีกทั้งมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พัฒนาองค์กรในเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567ก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

นิษฐอุติกานต์ ดาราพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดย 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 75.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.234 7) ปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ควรพัฒนา ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจูงใจ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

วนิดา รอดฉาย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกทุกปัจจัย มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลกในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยต่าง ๆ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าระหว่าง 0.548-0.697 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .813 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 66.10 และปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการความรู้ (X_5) โครงสร้างองค์กร (X_2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_6) การจูงใจ (X_4) และภาวะผู้นำ (X_1) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Y = .554 + .260 (X_5) + .178(X_6) + .159 (X_2) + .137 (X_4) + .102 X_1$$

$$Z_y = .353 (X_5) + .203 (X_6) + .194 (X_2) + .157(X_4) + .144 (X_1)$$

อนุชิต สุขกลี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบ พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบข้อมูลที่เป็นข้อสังเกตในด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

พรนภา มั่นดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปแบบความคิด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการเป็นผู้รอบรู้

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า 1) ด้านการคิดเชิงระบบ บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดระบบการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพ 2) ด้านการเป็นผู้รอบรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารับบทบาทหน้าที่ของตน 3) ด้านรูปแบบความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ทันต่อโลกในยุคศตวรรษที่ 21 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปในทางเดียวกัน และทุกคนสามารถปฏิบัติได้ 5) ด้านการเรียนรู้ของทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทีม ให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการประชุมให้เป็นกันเอง

ประกาย เขียวพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหาร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นครินทร์ จัปจิตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารโดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามลำดับ

ธัญมน ยวนหมื่น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตาม วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มี วุฒิมหาบัณฑิต มีประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารต้องการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนประเมิณการทำงานนำผลงานมาพัฒนาแก้ไขปรับปรุง และส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยไม่ยึดติดค่านิยมเก่า ด้านการมีความรอบรู้ ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและ นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาองค์กร ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด โดยต้องคิดอย่างตรึงตรองรอบครอบและคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยพิจารณาจากแหล่งข้อมูล ความเชื่อ และเหตุผล และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในแนวคิด ของตนเองที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการประชุม ระดมความคิดเห็นเพื่อหาจุดแข็ง จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส เพื่อที่จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการมอบหมายงาน กระจายงาน สร้างทีมงาน ควรรู้จักการทำงานเป็นทีม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารต้องการ ส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้สึกรักและศรัทธาความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

ให้เกิดกับบุคลากรทุกคน และส่งเสริม ให้บุคลากรทราบถึงปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันทำงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

สุธิตา ส่งศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานศึกษา ในภาพรวมและทุกปัจจัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วม โดยทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ได้ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นุชนาถ จันทรบัว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ของสถานศึกษา และปัจจัยด้านทักษะความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสมาชิกในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.762-0.835 และปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกันของครู และต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านแบบแผนในการบริหาร 4) ผลการศึกษาการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอนของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกันของครู (X_7) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ของสถานศึกษา (X_2) ปัจจัยด้านทักษะความรู้ ความสามารถ (x_6) ปัจจัยด้าน โครงสร้างสถานศึกษา (X_1) ปัจจัยด้านครู (X_5) และปัจจัยด้านระบบในการดำเนินงานของสถานศึกษา (X_3) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.918 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 84.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.209

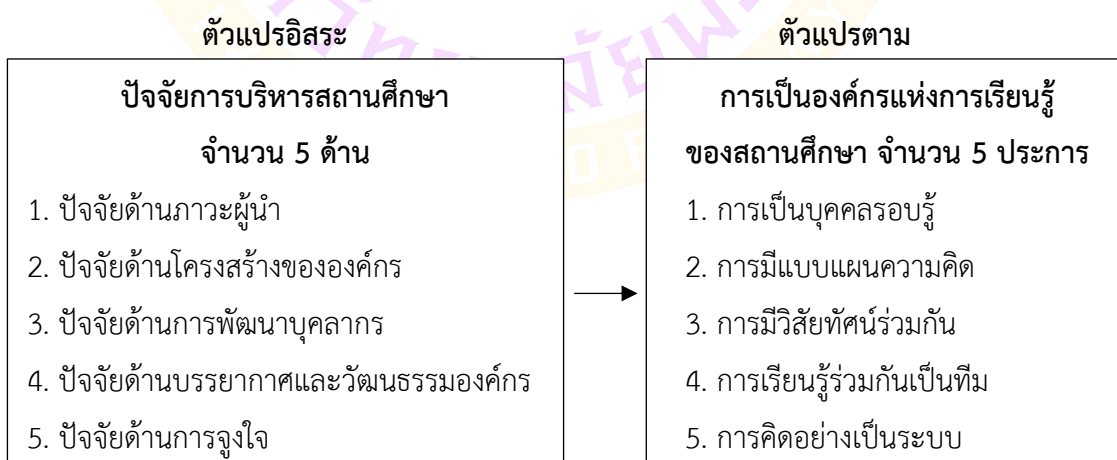
ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน และปณิธาน วรรณวัลย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดเชิงระบบ รองลงมา ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านแบบแผน ความคิด และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วม รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านโครงสร้าง องค์กรที่เหมาะสม ตามลำดับ

กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ อำนาจ พยากรณ์และแนวทางพัฒนา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788$) 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ด้านการจูงใจ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหาร และพัฒนาผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้นักเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและผู้นักเรียนอย่างทั่วถึง 3) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร ได้แก่ บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และ 4) ด้านการจูงใจ ได้แก่ เปิดโอกาสในการทำงาน ส่งเสริมให้กำลังใจและทุ่มเทเสียสละต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 878 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 58 คน ครูผู้สอน จำนวน 601 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 219 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567, สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 900 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนขนาดของประชากรตามกลุ่มสถานศึกษาดังตาราง 2-3

ตาราง 2 แสดงข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ขนาด ประชากร	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร ทางการศึกษา
1. เมืองพะเยา 1	155	11	107	37
2. เมืองพะเยา 2	195	11	148	36
3. ดอกคำใต้ 1	129	8	89	32
4. ดอกคำใต้ 2	121	11	79	31
5. แม่ใจ	193	13	128	52
6. ภูพานยาว	85	4	50	31
รวมทั้งสิ้น	878	58	601	219

ตาราง 3 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้บริหาร	ครู	บุคลากร ทางการศึกษา
1. เมืองพะเยา 1	47	3	33	11
2. เมืองพะเยา 2	60	3	46	11
3. ดอกคำใต้ 1	40	3	27	10
4. ดอกคำใต้ 2	37	3	24	10
5. แม่ใจ	59	4	39	16
6. ภูพานยาว	26	2	15	9
รวมทั้งสิ้น	269	18	184	67

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ธ (Likert) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ธ (Likert) ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้
2. การมีแบบแผนความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นางสาวยิ่งพร เจียรตระกูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

5.3 นายพัชฌ์ณ สรรสา ศึกษาานิเทศน์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ นิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 269 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 269 ชุด ให้แก่สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ ด้วย Google Form

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 30 วัน

4. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 269 ชุด ได้รับกลับคืนมา 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 269 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็นโดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัยมาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัยน้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัยน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมาย ข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อรายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนน จากแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มาก

3 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา น้อย

1 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา น้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมาย ข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมาย ของคะแนน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับของความสัมพันธ์

.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

.61-.80 มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

.41-.60 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

.21-.40 มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

.20 ลงไป มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

2.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา วัดขึ้นความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติเชิงพรรณนา
 - 3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. สถิติเชิงอนุมาน
 - 4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient)
 - 4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
Df	แทน	ขั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น

r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย
R^2_{adj}	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้แล้ว
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$SE.B$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance Inflation Factor)
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
X	แทน	ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
X_1	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร
X_3	แทน	ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
X_4	แทน	ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
X_5	แทน	ปัจจัยด้านการจูงใจ
Y	แทน	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
Y_1	แทน	ระดับการเป็นบุคคลรอบรู้
Y_2	แทน	ระดับการมีแบบแผนความคิด
Y_3	แทน	ระดับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y_4	แทน	ระดับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
Y_5	แทน	ระดับการคิดอย่างเป็นระบบ
$\hat{Y}$	แทน	สมการพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	สมการพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	23.42
หญิง	206	76.58
รวม	269	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	46	17.10
31-40 ปี	136	50.56
41-50 ปี	62	23.05
51 ปีขึ้นไป	25	9.29
รวม	269	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	188	69.89
ปริญญาโท	80	29.74
ปริญญาเอก	1	0.37
รวม	269	100.00
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	18	6.69
ครูผู้สอน	184	68.40
บุคลากรทางการศึกษา	67	24.91
รวม	269	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	79	29.36
6-10 ปี	80	29.74
11-15 ปี	58	21.56

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
16-20 ปี	26	9.67
21 ปีขึ้นไป	26	9.67
รวม	269	100.00
6. กลุ่มโรงเรียน		
เมืองพะเยา 1	47	17.47
เมืองพะเยา 2	60	22.30
ดอกคำใต้ 1	40	14.87
ดอกคำใต้ 2	37	13.76
แม่ใจ	59	21.93
ภูพานยาว	26	9.67
รวม	269	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็น ร้อยละ 76.58 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.42 ด้านอายุ พบว่า 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 50.56 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.05 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ด้านระดับ การศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89 รองลงมาระดับ ปริญญาโท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74 และน้อยที่สุด ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37 ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.91 และน้อยที่สุด ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.69 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74 รองลงมาประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.37 และน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.67 และด้านกลุ่มโรงเรียน พบว่า กลุ่มโรงเรียนเมืองพะเยา 2 มากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 รองลงมากลุ่มโรงเรียนแม่ใจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.93 และน้อยที่สุด กลุ่มโรงเรียนภูพานยาว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับปัจจัย n = 269		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	4.38	0.56	มาก
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร	4.33	0.55	มาก
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	4.35	0.60	มาก
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.29	0.55	มาก
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ	4.34	0.54	มาก
รวม	4.34	0.51	มาก

จากตาราง 5 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ		ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 269		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.36	0.58	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.37	0.65	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.32	0.77	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.23	0.73	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.34	0.66	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.38	0.62	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.45	0.62	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	0.73	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	4.56	0.57	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.39	0.68	มาก
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้	4.51	0.60	มากที่สุด
รวม		4.38	0.56	มาก

จากตาราง 6 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.73)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร		ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 269		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร	4.28	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ	4.30	0.57	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กร	4.33	0.61	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่สามารถเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนเข้าด้วยกันในสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.42	0.66	มาก
รวม		4.33	0.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่สามารถเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนเข้าด้วยกันในสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.52	0.61	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.79	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.36	0.58	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร		ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 269		
		$\bar{X}$	S.D.	
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พร้อมรับมือกับการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.24	0.72	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมินผลการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ	4.25	0.70	มาก
รวม		4.35	0.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.79) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พร้อมรับมือกับการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร		ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 269		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.32	0.64	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจเรื่องค่านิยมและบรรทัดฐานของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจและได้ปฏิบัติร่วมกัน	4.19	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้การทำงานภายในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.26	0.56	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.36	0.69	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรัก และพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.31	0.59	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.62	มาก
รวม		4.29	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจเรื่องค่านิยมและบรรทัดฐานของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจและได้ปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.70)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ

ปัจจัยด้านการจูงใจ	ระดับปัจจัย		การแปลผล
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.48	0.64	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.11	0.74	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้รางวัล การยกย่องชมเชย แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.66	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการจูงใจ		ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n = 269		
		$\bar{X}$	S.D.	
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.47	0.56	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ตามความถนัดและความสนใจ	4.45	0.58	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่เอื้อต่อการ ทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.63	มาก
รวม		4.34	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.74)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้		การแปลผล
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	4.31	0.56	มาก
2. การมีแบบแผนความคิด	4.29	0.58	มาก
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.39	0.47	มาก
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.33	0.52	มาก
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.41	0.55	มาก
รวม	4.35	0.47	มาก

จากตาราง 11 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเป็นบุคคลรอบรู้

การเป็นบุคคลรอบรู้	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้		การแปลผล
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีความกระตือรือร้นสนใจและ ใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.30	0.61	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

การเป็นบุคคลรอบรู้	ระดับการเป็นองค์กร		การแปลผล
	แห่งการเรียนรู้		
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.56	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร	4.32	0.58	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.25	0.72	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	4.34	0.70	มาก
รวม	4.31	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.72)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีแบบแผนความคิด

	การมีแบบแผนความคิด	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ n = 269		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการทางความคิดที่มีการวางแผนเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.32	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดี พร้อมปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมส่วนตัว ให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้	4.23	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายที่เกิดขึ้น	4.30	0.63	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแบบแผนความคิดพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง	4.30	0.58	มาก
รวม		4.29	0.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการทางความคิด ที่มีการวางแผนเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีแบบแผนความคิดพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดี พร้อมปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมส่วนตัว ให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ n = 269		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน	4.40	0.57	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.38	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวางแผนการปฏิบัติร่วมกัน	4.32	0.52	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.38	0.58	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	4.46	0.55	มาก
รวม		4.39	0.47	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการวางแผนการปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้		การแปลผล
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกัน	4.38	0.63	มาก
2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.45	0.55	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.26	0.67	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา ยอมรับฟังเหตุผลและเห็นคุณค่า ในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.31	0.55	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับการเป็นองค์กร		การแปลผล
	แห่งการเรียนรู้		
	n = 269		
	$\bar{X}$	S.D.	
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีความสามารถในการทำงาน เป็นทีม	4.27	0.61	มาก
6 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีความสามารถในการทำงาน ทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม	4.30	0.62	มาก
รวม	4.33	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 การคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ		ระดับการเป็นองค์กร		การแปลผล
		แห่งการเรียนรู้		
		n = 269		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานศึกษา มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน	4.45	0.69	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

การคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ n = 269		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
2 สถานศึกษา มีการเชื่อมโยงระบบงาน ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.43	0.72	มาก
3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา มีกระบวนการคิดโดยใช้ หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน	4.36	0.63	มาก
4 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา พัฒนางานอย่างมีลำดับขั้นตอน ที่ต่อเนื่องกัน	4.40	0.57	มาก
5 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีหลักการเรียงลำดับความสำคัญ ของงานอย่างเป็นระบบ	4.39	0.57	มาก
รวม	4.41	0.55	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเชื่อมโยงระบบงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการคิดโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.63)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Y)
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	.740 ^{**}
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2)	.895 ^{**}
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3)	.781 ^{**}
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	.830 ^{**}
5. ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	.819 ^{**}

^{**}P < .01

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) และปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1										
X ₂	.830**	1									
X ₃	.846**	.820**	1								
X ₄	.686**	.775**	.742**	1							
X ₅	.770**	.870**	.821**	.835**	1						
Y ₁	.665**	.728**	.684**	.694**	.600**	1					
Y ₂	.756**	.918**	.803**	.790**	.859**	.750**	1				
Y ₃	.663**	.762**	.609**	.743**	.672**	.658**	.786**	1			
Y ₄	.550**	.704**	.673**	.796**	.728**	.609**	.792**	.719**	1		
Y ₅	.607**	.805**	.645**	.629**	.725**	.602**	.798**	.753**	.669**	1	
Y	.740**	.895**	.781**	.830**	.819**	.829**	.943**	.885**	.860**	.871**	1
Mean	4.38	4.33	4.35	4.29	4.34	4.31	4.29	4.39	4.33	4.41	4.53
S.D.	0.56	0.55	0.60	0.55	0.54	0.56	0.58	0.47	0.52	0.55	0.47

**p < .01

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมทุกปัจจัย และปัจจัยด้านต่าง ๆ แต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่า

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีแบบแผนความคิด ($r = .756$), การเป็นบุคคลรอบรู้ ($r = .665$), การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = .663$), การคิดอย่างเป็นระบบ ($r = .607$) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = .550$)

ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีแบบแผนความคิด ($r = .918$), การคิดอย่างเป็นระบบ ($r = .805$), การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = .762$), การเป็นบุคคลรอบรู้ ($r = .728$), และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = .704$)

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีแบบแผนความคิด ($r = .803$), การเป็นบุคคลรอบรู้ ($r = .684$), การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = .673$), การคิดอย่างเป็นระบบ ($r = .645$), และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = .609$)

ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = .796$), การมีแบบแผนความคิด ($r = .790$), การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = .743$), การเป็นบุคคลรอบรู้ ($r = .694$), และการคิดอย่างเป็นระบบ ($r = .626$)

ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีแบบแผนความคิด ($r = .859$), การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r = .728$), การคิดอย่างเป็นระบบ ($r = .725$), การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = .672$), และการเป็นบุคคลรอบรู้ ($r = .600$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2)	.175	5.698
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	.288	3.467

จากตาราง 19 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่า Tolerance มากกว่า .10 ส่วนค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะ เป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไปได้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากปัจจัยด้านต่างๆ

	SS	Df	MS	F	P
สมการถดถอย	50.595	5	10.119	304.498**	.000
ความคลาดเคลื่อน	8.740	263	.033		
รวม	59.335	268			

**P < .01

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก
ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X ₂	.895	.801	80.10
X ₂ , X ₄	.921	.848	84.80

**P < .01

จากตาราง 21 พบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร (X₂) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X₄) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 84.80

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (B, β) ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t
ด้านโครงสร้างขององค์กร (X ₂)	.535	.630	.032	16.656**
ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X ₄)	.295	.342	.033	9.056**
ค่าคงที่	.761		.094	
R = .921	R ² = .848	R ² _{adj} = .847	S.E.est = .184	

**P < .01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวแปร กับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเท่ากับ .921 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ .184

และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร (X_2) และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .761 + .535(X_2) + .295(X_4)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .535Z_{X_2} + .295Z_{X_4}$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มากที่สุดที่ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ($\beta = .630$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .342$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า

ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

1.1 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.2 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่สามารถเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนเข้าด้วยกันในสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร

1.3 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พร้อมรับมือกับการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.4 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ที่ส่งผลต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจเรื่องค่านิยมและบรรทัดฐานของสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจและได้ปฏิบัติร่วมกัน

1.5 ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถสร้างแรงกระตุ้น ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสนำมาพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีแบบแผนความคิด

2.1 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีกระบวนการทางความคิด ที่มีการวางแผนเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายที่เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีแบบแผนความคิดพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทัศนคติที่ดี พร้อมปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมส่วนตัว ให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้

2.3 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการวางแผนการปฏิบัติร่วมกัน

2.4 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.5 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 การคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษา มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน รองลงมา คือ สถานศึกษา มีการเชื่อมโยงระบบงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการคิดโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 84.80 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .761 + .535(X_2) + .295(X_4)$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .535Z_{x2} + .295Z_{x4}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.1 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ตลอดจนมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา รอดฉาย (2560) ได้ทำวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกปัจจัยมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ บรรยากาศการทำงาน การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ งานวิจัยของ สุธิศา ส่งศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานศึกษาในภาพรวม

และทุกปัจจัย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วม และงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน

1.2 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่สามารถเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนเข้าด้วยกันในสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ จันทรบัว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ จับจิตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.4 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.5 ผลการศึกษา ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ จัปปิตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด งานวิจัยของ นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหาร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดย 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการจูงใจ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2.1 ผลการศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต สุขกลี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม งานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการเป็นผู้รอบรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารู้บทบาทหน้าที่ของตน งานวิจัยของ ธัญมน ยวนหมื่น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความรอบรู้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาองค์กร

2.2 ผลการศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการทางความคิดที่มีการวางแผนเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านรูปแบบความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ทันต่อโลกในยุคศตวรรษที่ 21 งานวิจัยของ ธัญมน ยวนหมื่น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด โดยต้องคิดอย่างตรึงตรองรอบคอบและคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยพิจารณาจากแหล่งข้อมูล ความเชื่อและเหตุผล และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเองที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน

2.3 ผลการศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกาย เขียวพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด งานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปในทางเดียวกัน และทุกคนสามารถปฏิบัติได้ งานวิจัยของ ธัญมน ยวนหมื่น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการประชุม ระดมความคิด เพื่อหาจุดแข็ง จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส เพื่อที่จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน งานวิจัยของ ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน และปณิธาน วรรณวัลย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

2.4 ผลการศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิศา รอดฉาย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษากลุ่มองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัด พะเยา ด้านการเรียนรู้ของทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทีม ให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างบรรยากาศ ในการประชุมให้เป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญมน ยวนหมื่น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารต้องการส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้สึกรักและศรัทธาความเป็น เจ้าขององค์กรร่วมกัน ให้เกิดกับบุคลากรทุกคน และส่งเสริมให้บุคลากรทราบถึงปัญหา และร่วมกัน แก้ปัญหา ร่วมกันทำงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น

2.5 ผลการศึกษา ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้ สถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรชัดเจน รวมถึงมีการเชื่อมโยงระบบงานภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน และปณิธาน วรณวัลย์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดเชิงระบบ งานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการคิดเชิงระบบ บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดระบบการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพ งานวิจัยของ ัญญมน ยวนหมื่น (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารต้องการส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยไม่ยึดติดค่านิยมเก่า

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยการบริหารหลายปัจจัยเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ จันทร์บัว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า งานวิจัยของ สุธิศา ส่งศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ วนิศา รอดฉาย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ

กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามุ่งให้ความสำคัญในปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรมาก จึงมีผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ จันทร์บัว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกันของครู (X_7) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ของสถานศึกษา (X_2) ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (X_6) ปัจจัยด้านโครงสร้างสถานศึกษา (X_1) ปัจจัยด้านครู (X_5) และปัจจัยด้านระบบในการดำเนินงานของสถานศึกษา (X_3) ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.918 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 84.30 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.209

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ และความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ชัดเจนและเป็นระบบ

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประเมินผล การพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ และการเตรียม ความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พร้อมรับมือกับการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม ให้การทำงานภายในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม ด้วยความสามัคคี ในการปฏิบัติงานการสร้าง ความเข้าใจเรื่องค่านิยมและบรรทัดฐานของสถานศึกษาให้ ครู และ บุคลากรทางการศึกษา เข้าใจและได้ปฏิบัติร่วมกัน

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาปัจจัยโครงสร้างขององค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ควรศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- จักรพงษ์ วงศ์สุรธรรม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- จิตติมา อัครดิพิงค์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 20(1), 99-107. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/view/260612/176993>
- จิราภรณ์ พงษ์พัง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ณัฐ ช่างาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน, ปณิธาน วรรณวัลย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(41), 165-174. <https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/1187-ArticleTextFile-20221218135636.pdf>
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- ธัญมน ยวนหมื่น. (2563). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- อุบลราชธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี].
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (ปรับปรุงใหม่ล่าสุด). เอส อาร์พริ้นตติ้งแมสโปรดักส์. ISBN: 9786169123903
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2561). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ธีรพล ทรัพย์ทวี. (2564). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ตีรณสาร.
- นพรัตน์ แบบกัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นิษฐ์อุติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). ปัจจัยทางการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- นุชนาถ จันทร์บัว. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- บดินทร์ พองใหญ่. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี].
- ประกาย เขียวพันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- ประภาส จิตร์ศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์].
- ปฐมนพธ์ รัตนโกศัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณีโรงเรียนระดับมัธยมในจังหวัดพัทลุง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- พรนภา มั่นดี. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- พรณิษา ทองดี. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก น. 297-311). สืบค้นจาก <https://acoc.ops.moc.go.th/th/content/category/detail/id/608/iid/4944>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก น. 49-53). สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1GwDjhQ5uadxczxBQJcp7ZURos58c-YSm/view>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภักทิยา โสมภีร์. (2561). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ยุทธนา วาโยหะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

- วนิศา รอดฉาย. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- วรารณ พุทธรังษี, วรณารัตน์ อัครเดชาชาญยุทธ์, อนันต์ เตียวต้อย และอำนาจ บุญรัตน์. (2560). การบริหารสถานศึกษากับการจัดการโครงการป้องกันพฤติกรรมยาเสพติด:
กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 8(2), 425-441. [https://so01.tci-
thaijo.org/index.php/humanjubru/article/view/129901/97576](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/humanjubru/article/view/129901/97576)
- วิศรา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วรุสนา นิยาโม. (2555). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- วันชนก อาจปฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วิมลย์ ลีทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2548). โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- สัมมา ธรณิษฐ์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง. ISBN:
9786167020143
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567ก). รายงานผลการดำเนินงานพัฒนา
คุณภาพการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ปีงบประมาณ 2566 รอบ 6. <https://www.pyo1.go.th/plan/2023/10/03/>.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567ข). ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ. <https://bigdata.pyo1.go.th/bigdata/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค. ISBN: 978-616-270-132-0
- สุธิตา ส่งศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดภูเก็ต. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- สุธิตา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อนุชิต สุขกลี. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อังกูร เถาว์ลัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- Fulmer, R., & Key, B. (1998). A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organizational Learning. *Organizational Dynamics*, 27(2), 335. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90022-5](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90022-5)
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory*. McGraw-Hill. ISBN13: 9780078024528
- Krejcie, R. V. & Morgan, D W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. McGraw-Hill. ISBN-13: 978-1556238390

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Crown Currency. ISBN-13: 978-0385472562





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วุฒิการศึกษา กศ.ด. การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยฐานะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. นางสาวยิ่งพร เจียตระกูล

สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สุก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วุฒิการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแม่สุก

วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ

3. นายพัชฌณ สรรสา

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วุฒิการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ

วิทยฐานะ ข้าราชการพิเศษ



ภาคผนวก ข รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
จำนวน 72 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนบ้านต๋อม
2. โรงเรียนตำบลสันป่าม่วง
3. โรงเรียนบ้านร่องห้า
4. โรงเรียนบ้านต้าพระแล
5. โรงเรียนชุมชนบ้านดู่ท่า
6. โรงเรียนบ้านดอกบัว (ราษฎร์บำรุง)
7. โรงเรียนบ้านสันเวียงใหม่
8. โรงเรียนบ้านสาาง
9. โรงเรียนบ้านใหม่
10. โรงเรียนบ้านภูเงิน
11. โรงเรียนบ้านห้วยบง
12. โรงเรียนบ้านป่าคา
13. โรงเรียนบ้านจำปาหวาย
14. โรงเรียนบ้านดาวเรือง (ธนาคารกรุงเทพ 17)
15. โรงเรียนบ้านศาลา
16. โรงเรียนบ้านแม่กา
17. โรงเรียนบ้านห้วยเคียน
18. โรงเรียนอนุบาลเมืองพะเยาบ้านโทกหวาก
19. โรงเรียนบ้านร่องคำ
20. โรงเรียนบ้านแม่นาเรือใต้
21. โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ใส
22. โรงเรียนอนุบาลพะเยา
23. โรงเรียนบ้านดง
24. โรงเรียนบ้านจำไก่อ
25. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 46 (ดอกคำใต้)
26. โรงเรียนบ้านคำ
27. โรงเรียนบ้านคำบน
28. โรงเรียนบ้านร่องจัว

29. โรงเรียนบ้านวังขอนแดง
30. โรงเรียนชุมชนบ้านห้วยลาน
31. โรงเรียนบ้านทุ่งต้นศรี
32. โรงเรียนบ้านเนินสมบูรณ์
33. โรงเรียนบ้านหนองหล่ม
34. โรงเรียนบ้านแม่พริก
35. โรงเรียนบ้านใหม่
36. โรงเรียนบ้านถ้ำประชาบำรุง
37. โรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์
38. โรงเรียนบ้านปางจุ่น
39. โรงเรียนบ้านทุ่งหลวง
40. โรงเรียนบ้านสันจกปก
41. โรงเรียนอนุบาลดอกคำใต้ (ชุมชนสันช้างหิน)
42. โรงเรียนบ้านปาง
43. โรงเรียนบ้านโพธิ์ทอง
44. โรงเรียนบ้านปิน
45. โรงเรียนบ้านสันต้นม่วง
46. โรงเรียนบ้านป่าแฝกเหนือ
47. โรงเรียนบ้านดงอินตา
48. โรงเรียนบ้านดงบุญนาคน
49. โรงเรียนบ้านเหล่า
50. โรงเรียนบ้านไร่ฮ้อย
51. โรงเรียนบ้านห้วยเจริญราษฎร์
52. โรงเรียนชุมชนบ้านป่าแฝกสามัคคี
53. โรงเรียนบ้านหนองสระ
54. โรงเรียนบ้านป่าตึง
55. โรงเรียนบ้านแม่ใจ (แม่ใจเพาะวิทยากร)
56. โรงเรียนชุมชนบ้านแม่สุก
57. โรงเรียนบ้านแม่จัว
58. โรงเรียนอนุบาลแม่ใจ (บ้านศรีถ้อย)

59. โรงเรียนบ้านป่าสักสามัคคี
60. โรงเรียนบ้านทุ่งป่าช้า
61. โรงเรียนเจริญใจ
62. โรงเรียนบ้านป่าแฝกใต้
63. โรงเรียนบ้านเจน (เจนจันทรานุกูล)
64. โรงเรียนอนุบาลภูกามยาว
65. โรงเรียนบ้านแม่อิง
66. โรงเรียนบ้านกว๊านเหนือ (สุทัศน์อุปถัมภ์)
67. โรงเรียนบ้านร่องปอ
68. โรงเรียนบ้านอิงโค้ง
69. โรงเรียนบ้านห้วยแก้ว
70. โรงเรียนบ้านม่วงคำ
71. โรงเรียนบ้านกาดถี
72. โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถาม ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่วนตัวท่านแต่ประการใด คำตอบของท่านจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นิภาวรรณ แก้วตา

นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือว่าเป็น 1 ปี)

- ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน
☐ บุคลากรทางการศึกษา

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือว่าเป็น 1 ปี)

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี
☐ 16-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

6. กลุ่มโรงเรียน

- ☐ เมืองพะเยา 1 ☐ เมืองพะเยา 2
☐ ดอกคำใต้ 1 ☐ ดอกคำใต้ 2
☐ แม่ใจ ☐ ภูกามยาว

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

**ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่ดีในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	✓				

คำอธิบายจากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดี ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่ดีในการบริหาร จัดการสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความ สามารถ ในการแสวงหาความรู้ เพื่อใช้ในการบริหาร จัดการสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังและยอมรับความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ให้สำเร็จ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้าง ความร่วมมือภายในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมาย ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้					
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร						
12	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดระบบ การบริหารจัดการภายในองค์กร					

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดระบบการบริหาร จัดการภายในองค์กรโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ครู และบุคลากรทางการศึกษาภายในองค์กร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับติดตามตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะที่สามารถเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคน เข้าด้วยกันในสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนการทำงาน ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร						
16	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา และนำพาองค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้พร้อมรับมือกับ การแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการประเมินผลการพัฒนา ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข อยู่เสมอ					

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ที่ส่งผลดีต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความเข้าใจเรื่องค่านิยมและบรรทัดฐานของสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจและได้ปฏิบัติร่วมกัน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้การทำงานภายในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมด้วยความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความรัก และพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ปัจจัยด้านการจูงใจ						
27	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถสร้างแรงกระตุ้นความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
28	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ตามความถนัดและความสนใจ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา					



ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ท่านเห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

- 5 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการสร้างความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อยู่ในระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความคิด เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา
มีความสามารถในการสร้างความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในระดับ
ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นสนใจและเฝ้าหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้ได้ตลอดเวลา					
ด้านกรมีแบบแผนความคิด						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการทางความคิด ที่มีการวางแผนเป็นขั้นตอน ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทัศนคติที่ดี พร้อมปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมส่วนตัว ให้สามารถปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาได้					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ตามนโยบายที่เกิดขึ้น					

ข้อ	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีแบบแผนความคิดพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มี ศักยภาพสูง					
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
10	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของสถานศึกษาร่วมกัน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการวางแผนการปฏิบัติ ร่วมกัน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
15	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกัน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ยอมรับฟังเหตุผลและเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล					
19	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการทำงานทดแทนกันได้ และ รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม					
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ						
21	สถานศึกษา มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน					
22	สถานศึกษา มีการเชื่อมโยงระบบงานภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการคิดโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผล ในการพัฒนางาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนางานอย่างมีลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักการเรียงลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นิภาวรรณ แก้วตา
วัน เดือน ปี เกิด	6 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 ค.บ. (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	18/1 หมู่ 6 ตำบลแม่สุก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	นิภาวรรณ แก้วตา และโสภา อำนวยรัตน์. (2568). ปัจจัยการบริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี. 13(1).
รางวัลที่ได้รับ	-

