

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลไว้ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t-distribution)
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
%	แทน	ร้อยละ
α	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{XaY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียน
r_{XbY}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียน
X_a	แทน	ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวม
X_{a_1}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศขององค์การ
X_{a_2}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านวัฒนธรรมขององค์การ
X_{a_3}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านการจูงใจ
X_{a_4}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านโครงสร้างขององค์การ
X_{a_5}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำ
X_{a_6}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากร
X_{a_7}	แทน	ปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
X_b	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม
X_{b_1}	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน
X_{b_2}	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิด
X_{b_3}	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
X_{b_4}	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
X_{b_5}	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม
Y_1	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านวิชาการ
Y_2	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านงบประมาณ
Y_3	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านบริหารงานทั่วไป
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยทางการบริหาร, องค์การแห่งการเรียนรู้) กับตัวแปรตาม (ประสิทธิผลของโรงเรียน)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

- a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- B แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- S.E._b แทน ค่าความคลาดเคลื่อน คะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
- S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
- X' แทน ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- Y' แทน ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 331 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test Independent Samples)

2.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงศึกษา

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe–Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยการทดสอบเอฟ (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe–Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product Moment Correlation)

2.6 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหาร อำนาจพยากรณ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.7 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	87	26.30
1.2 ครูผู้สอน	244	73.70
รวม	331	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 ขนาดเล็ก	135	40.80
2.2 ขนาดกลาง	113	34.10
2.3 ขนาดใหญ่	83	25.10
รวม	331	100.00
3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	86	26.00
3.2 10-20 ปี	110	33.20
3.3 มากกว่า 20 ปี	135	40.80
รวม	331	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 331 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 เป็นครูผู้สอน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.10 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 และมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม แต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนด ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 10 ถึง 28

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยทางการบริหาร (X_{α})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบรรยากาศขององค์การ (X_{α_1})	4.37	0.52	มาก	6
2. ด้านวัฒนธรรมขององค์การ (X_{α_2})	4.46	0.55	มาก	3
3. ด้านการจูงใจ (X_{α_3})	4.49	0.51	มาก	2
4. ด้านโครงสร้างขององค์การ (X_{α_4})	4.41	0.52	มาก	5
5. ด้านภาวะผู้นำ (X_{α_5})	4.51	0.51	มากที่สุด	1
6. ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_{α_6})	4.43	0.51	มาก	4
7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_{α_7})	4.13	0.56	มาก	7
รวม	4.40	0.42	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.51$) และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 4.49$) ด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.41$) ด้านบรรยากาศขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$) และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.13$)

เมื่อแยกพิจารณาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อ ปรากฏผล ดังตาราง 11 ถึง 17

ตาราง 11 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศขององค์กร (X_{a1})

บรรยากาศขององค์กร (X_{a1})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรในโรงเรียนยอมรับความรู้ ความสามารถ ของกันและกัน	4.37	0.66	มาก	4
2. บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจและเต็มความ สามารถ	4.34	0.68	มาก	5
3. บุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็น หรือข้อ เสนอแนะ และได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	4.37	0.61	มาก	3
4. บุคลากรในโรงเรียนสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ทั้งงานในหน้าที่และส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.41	0.63	มาก	2
5. บุคลากรในโรงเรียนกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ เพื่อ ความสำเร็จของการปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมาย และความมีชื่อเสียงของโรงเรียน	4.28	0.68	มาก	6
6. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อการ ทำงานอาคารสถานที่ปลอดภัย ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย	4.43	0.67	มาก	1
รวม	4.37	0.52	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในที่เอื้อต่อการทำงาน อาคารสถานที่ปลอดภัย ร่มรื่น น่าอยู่อาศัย ($\bar{X} = 4.43$) บุคลากรในโรงเรียนสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานในหน้าที่และส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.41$) และบุคลากรในโรงเรียนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ และได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.61)

ตาราง 12 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_{d2})

วัฒนธรรมองค์การ (X_{d2})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรนำเป้าหมายของโรงเรียน มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.40	0.64	มาก	4
2. บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย แนวทาง และแผนงานของโรงเรียนให้บรรลุผลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.64	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	4.53	0.61	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และสืบสานให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ	4.53	0.62	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารและบุคลากรมีการกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.46	0.66	มาก	3
รวม	4.46	0.55	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.61) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและสืบสานให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.52$, S.D.=0.62) และ ผู้บริหารและบุคลากรมีการกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 13 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจูงใจ (X_{a3})

การจูงใจ (X_{a3})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.50	0.61	มาก	3
2. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ทำทนาย ส่งเสริมให้ครูรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความภาคภูมิใจ	4.42	0.62	มาก	6
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไป	4.52	0.60	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารให้การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัลหรือสวัสดิการต่างๆ แก่ครูและบุคลากรตามโอกาส	4.48	0.62	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการจูงใจบุคลากรด้วยการพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน และเป็นธรรม	4.44	0.63	มาก	5

ตาราง 13 (ต่อ)

การจูงใจ (X_{α_3})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
6. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนความ ก้าวหน้า ของครูและบุคลากร	4.56	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.49	0.51	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไป ($\bar{X} = 4.52$) และ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 14 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{α_4})

โครงสร้างองค์การ (X_{α_4})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน อย่างชัดเจน	4.52	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการ บริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.62	มาก	3

ตาราง 14 (ต่อ)

โครงสร้างองค์การ (X_{a4})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
3. โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ตาม โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน และ บุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.47	0.62	มาก	2
4. โรงเรียนจัดแบ่งงานให้บุคลากร โดยคำนึงถึง ความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	4.42	0.64	มาก	4
5. โรงเรียนได้ใช้กฎระเบียบข้อบังคับ คำสั่งใน โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.65	มาก	5
6. โรงเรียนมีการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ และกระทำสม่ำเสมอ	4.31	0.69	มาก	6
รวม	4.41	0.52	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการ
บริหารงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.52$) โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้าง
การบริหารงานในโรงเรียน และบุคลากรที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$) และ
ผู้บริหารมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=0.62)

ตาราง 15 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ (X_{a5})

ภาวะผู้นำ (X_{a5})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.55	0.58	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.54	0.57	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหาร สามารถกระตุ้น โน้มน้าวให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.44	0.66	มาก	6
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูปรับปรุงงานและพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.60	มาก	5
5. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.53	0.56	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาทีมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ	4.56	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาทีมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.55$) และ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 16 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_{α_6})

การพัฒนาบุคลากร (X_{α_6})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.32	0.68	มาก	4
2. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ ตามความต้องการของบุคลากร และ ความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม	4.53	0.60	มากที่สุด	1
3. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง	4.50	0.56	มาก	2
4. โรงเรียนมีการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.67	มาก	3
รวม	4.43	0.51	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากร และ ความจำเป็นของหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากร มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.50$) และ โรงเรียนมีการนิเทศภายในเพื่อ พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 17 ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_{a7})

เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_{a7})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน	4.14	0.64	มาก	3
2. โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.18	0.64	มาก	2
3. โรงเรียนจัดบุคลากรรับผิดชอบด้าน เทคโนโลยี และการจัดการข้อมูล	4.19	0.63	มาก	1
4. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.70	มาก	4
5. โรงเรียนมีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยี สารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวก ต่อการใช้	4.03	0.74	มาก	5
รวม	4.13	0.56	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนจัดบุคลากรรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีและการจัดการ ข้อมูล ($\bar{X} = 4.19$) โรงเรียน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.18$) และ โรงเรียนนำข้อมูลที่ได้ มาจัดทำสารสนเทศ ให้เป็นปัจจุบันพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 18 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (X _b)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความรอบรู้แห่งตน (X _{b₁})	4.23	0.48	มาก	4
2. แบบแผนความคิด (X _{b₂})	4.19	0.54	มาก	5
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (X _{b₃})	4.42	0.54	มาก	2
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X _{b₄})	4.44	0.57	มาก	1
5. การคิดเชิงระบบ (X _{b₅})	4.25	0.54	มาก	3
รวม	4.30	0.47	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.44$) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.42$) การคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.25$) ความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 4.23$) และ แบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.19$)

เมื่อแยกพิจารณาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายชื่อปรากฏผล ดังตาราง 19 ถึง 23

ตาราง 19 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_{b_1})

ความรอบรู้แห่งตน (X_{b_1})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆตลอดเวลา	4.16	0.60	มาก	7
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในแนวคิด ที่ได้เรียนรู้ จนสามารถตีความ แปลความ และ ขยายความเกี่ยวกับแนวคิดนั้นๆ ได้	4.13	0.59	มาก	8
3. โรงเรียนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกคน ให้มีความรู้ เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิด ในการทำงานเป็นของตนเอง	4.26	0.62	มาก	3
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้เกิด ทักษะที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง	4.19	0.61	มาก	6
5. โรงเรียนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ปรับเปลี่ยน เจตคติ เพื่อนำไปสู่ทางที่ดีกว่าเดิม	4.24	0.62	มาก	4
6. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความตื่นตัวและ มีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง	4.22	0.64	มาก	5
7. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ จาก การเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.62	มาก	2
8. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.32	0.58	มาก	1
รวม	4.23	0.48	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$) และ โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความรู้ เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดในการทำงานเป็นของตนเอง ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 20 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านแบบแผนความคิด (Xb_2)

แบบแผนความคิด (Xb_2)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรมีการสรุปความรู้ที่ได้ มาเป็นแนวคิดของตนเอง และใช้ประโยชน์ในการทำงาน	4.13	0.65	มาก	7
2. บุคลากรสรุปความรู้ที่ได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว	4.17	0.65	มาก	5
3. บุคลากรมีการผสมผสานความคิดของตนเอง อย่างเป็นระบบ โดยการเชื่อมโยงองค์ประกอบย่อย ในการแก้ปัญหา	4.13	0.67	มาก	6
4. บุคลากรเปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ท้าทาย และมีการพัฒนาแบบแผนความคิดอยู่เสมออย่างยืดหยุ่น	4.19	0.66	มาก	4
5. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้สื่อสาร ถ่ายโอนประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน	4.23	0.68	มาก	2

ตาราง 20 (ต่อ)

แบบแผนความคิด (X_{b2})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
6. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำ ข้อผิดพลาดและความสำเร็จในอดีต มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	4.24	0.67	มาก	1
7. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์ ทบทวน เพื่อหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	4.21	0.64	มาก	3
รวม	4.19	0.54	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำข้อผิดพลาดและความสำเร็จ
ในอดีต มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.24$) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้สื่อสาร
ถ่ายโอนประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$) และ โรงเรียนส่งเสริมให้
บุคลากรนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์ ทบทวน เพื่อหาทางเลือก
ที่ดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 21 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Xb₃)

การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Xb ₃)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนกับ คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.51	0.64	มากที่สุด	1
2. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน เป็นครอบครัวเดียวกัน	4.42	0.68	มาก	3
3. บุคลากรมีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	4.42	0.64	มาก	4
4. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเป็นพันธมิตรต่อกัน	4.42	0.61	มาก	2
5. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนโยบายของโรงเรียน	4.35	0.65	มาก	6
6. บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.37	0.64	มาก	5
รวม	4.42	0.54	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนกับ

คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.51$) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยการเป็นพันธมิตรต่อกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.61) และบุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน เป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.68)

ตาราง 22 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_{b4})

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_{b4})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ข้อมูลข่าวสารร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.41	0.62	มาก	5
2. บุคลากรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่นำ ความคิดความเชื่อส่วนตัวมาตัดสิน	4.39	0.68	มาก	7
3. บุคลากรมีความสามัคคีและเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน	4.49	0.63	มาก	1
4. บุคลากรมีการทำงานที่สอดคล้องกัน เป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่และแตกต่าง โดย มีความไว้วางใจต่อกัน	4.43	0.65	มาก	4
5. โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยให้บุคลากรได้มีการพูดคุย และการอภิปราย ร่วมกัน	4.44	0.66	มาก	3
6. บุคลากรทราบเป้าหมายของหน่วยงาน และมี การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน	4.41	0.65	มาก	6
7. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานและ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.49	0.64	มาก	2
รวม	4.44	0.57	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุคลากรมีความสามัคคีและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.63) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.64) และ โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม โดยให้บุคลากรได้มีการพูดคุย และการอภิปรายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 23 ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคิดเชิงระบบ (X_{b5})

การคิดเชิงระบบ (X_{b5})	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ เข้าใจระบบงาน และกระบวนการของงาน	4.25	0.62	มาก	3
2. บุคลากรมีความคิดเชื่อมโยง มองเห็นกรอบความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทั้งองค์กร	4.19	0.62	มาก	6
3. บุคลากรในโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน	4.25	0.61	มาก	2
4. บุคลากรมีความคิดทันสถานการณ์ เห็นโอกาสต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.24	0.64	มาก	5
5. บุคลากรรู้จักคิดเชิงกลยุทธ์ คือ มีเป้าหมายชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย และแน่วแน่ในเป้าหมาย	4.19	0.67	มาก	7

ตาราง 23 (ต่อ)

การคิดเชิงระบบ (Xb ₅)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
6. บุคลากรมองเห็นปัญหา และคิดแก้ปัญหา แบบองค์รวม คิดใคร่ครวญให้รอบคอบ ก่อนลงมือทำ	4.24	0.67	มาก	4
7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดง ความคิดเห็นอย่างหลากหลาย	4.40	0.65	มาก	1
รวม	4.25	0.54	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่าง
หลากหลาย ($\bar{X} = 4.40$) บุคลากรในโรงเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา
ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.61) และ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ เข้าใจระบบงาน
และกระบวนการของงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.62)

ตาราง 24 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิชาการ (Y ₁)	4.20	0.57	มาก	4
2. ด้านงบประมาณ (Y ₂)	4.39	0.53	มาก	3

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃)	4.44	0.51	มาก	2
4. ด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	4.46	0.52	มาก	1
รวม	4.37	0.48	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.46$) ด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.44$) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 4.39$) และด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$)

เมื่อแยกพิจารณาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามรายด้านย่อยและรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง 25 ถึง 28

ตาราง 25 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านวิชาการ (Y₁)

ประสิทธิผลด้านวิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.27	0.65	มาก	5

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลด้านวิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผน การเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.73	มาก	4
3. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระ เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตาม ความเหมาะสม	4.29	0.73	มาก	2
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และ ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการ ประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีที่หลากหลาย	4.36	0.63	มาก	1
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.17	0.71	มาก	10
6. โรงเรียนมีการจัดระบบและการนิเทศ งานวิชาการ และการเรียนการสอน ในรูปแบบ ที่หลากหลาย เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.22	0.72	มาก	7
7. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการผลิต พัฒนา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.15	0.71	มาก	12
8. โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	4.27	0.67	มาก	3
9. โรงเรียนมีการจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจาก สถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	3.94	0.88	มาก	13

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลด้านวิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
10. โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.20	0.72	มาก	8
11. โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัด การศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.17	0.73	มาก	11
12. โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	4.18	0.72	มาก	9
13. โรงเรียนจัดระบบแนะแนว โดยเชื่อมโยงกับ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการ การเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.22	0.66	มาก	6
รวม	4.21	0.57	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ
โรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้น
การประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.36$) โรงเรียนส่งเสริมให้ครู
จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่าง
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.29$) และ โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนา
คุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 26 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ด้านงบประมาณ (Y_2)

ประสิทธิผลด้านงบประมาณ (Y_2)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.34	0.63	มาก	9
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	4.47	0.57	มาก	2
3. โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับ ความเหมาะสมในการเสนอของงบประมาณ	4.35	0.64	มาก	7
4. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณ อย่างเป็นระบบและ สามารถตรวจสอบได้	4.41	0.62	มาก	4
5. โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการ ดำเนินงาน	4.38	0.64	มาก	5
6. โรงเรียนใช้ผลการดำเนินงาน โครงการ เป็น ข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	4.33	0.68	มาก	11
7. โรงเรียนมีการวางระบบการใช้ทรัพยากร ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ ต่อการศึกษาสูงสุด	4.33	0.65	มาก	10
8. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงิน และ งบการเงินอย่างเป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบ ได้	4.44	0.66	มาก	3
9. โรงเรียนมีการจัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.36	0.66	มาก	6

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลด้านงบประมาณ (Y ₂)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
10. โรงเรียนมีการจัดหาพัสดุตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	4.48	0.63	มาก	1
11. โรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพ บำรุง รักษา พัสดุ ครุภัณฑ์ ซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังใช้	4.35	0.70	มาก	8
รวม	4.39	0.53	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีการจัดหาพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.48$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ($\bar{X} = 4.47$) และโรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงินอย่างเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 27 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ด้านบริหารงานบุคคล (Y₃)

ประสิทธิผลด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.41	0.61	มาก	6
2. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	4.36	0.68	มาก	8
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครู และ บุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ ฯลฯ	4.48	0.59	มาก	2
4. โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู	4.52	0.57	มากที่สุด	1
5. โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของข้าราชการครูอย่างยุติธรรม	4.44	0.69	มาก	4
6. โรงเรียนมีการแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาตาม ข้อมูลและความจำเป็น	4.41	0.70	มาก	7
7. โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.42	0.64	มาก	5
8. โรงเรียนมีการเสริมสร้างและป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร	4.46	0.60	มาก	3
รวม	4.44	0.51	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นของข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.52$) โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงานและศึกษาต่อ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.48$) และโรงเรียนมีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 28 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ประสิทธิผลด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบแลเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ อย่างเป็นระบบพร้อมใช้	4.35	0.63	มาก	10
2. โรงเรียนมีการวางแผน และดำเนินการจัดระบบควบคุมภายใน	4.39	0.65	มาก	9
3. โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.43	0.67	มาก	8
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.46	0.63	มาก	6
5. โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจการนักเรียน	4.49	0.61	มาก	4

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลด้านบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	ค่าสถิติ (N=331)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
6. โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.65	มาก	7
7. โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพ เรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการ ใช้ประโยชน์	4.50	0.61	มาก	2
8. โรงเรียนเข้าร่วมและสนับสนุนงานประเพณี ของท้องถิ่น	4.56	0.60	มากที่สุด	1
9. โรงเรียนพัฒนาระบบการให้บริการแก่ สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความ พึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ	4.49	0.62	มาก	3
10. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และรายงาน ด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.65	มาก	5
รวม	4.46	0.52	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนเข้าร่วมและสนับสนุนงานประเพณีของท้องถิ่น
($\bar{X} = 4.56$) โรงเรียนมีการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่
ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.50$) และ
โรงเรียนพัฒนาระบบการให้บริการแก่สาธารณชนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความพึง
พอใจแก่ผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 4.49$)

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน”

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าสถิติ ที ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t-test Independent Samples) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 29 ถึง 31

ตาราง 29 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ปัจจัยทางการบริหาร	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N=87)		ครูผู้สอน (N=244)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศขององค์การ	4.33	0.48	4.38	0.53	-0.763	0.446
2. วัฒนธรรมองค์การ	4.45	0.51	4.46	0.56	-0.132	0.895
3. การจูงใจ	4.59	0.43	4.45	0.53	2.637**	0.019
4. โครงสร้างองค์การ	4.48	0.45	4.39	0.54	1.434	0.153
5. ภาวะผู้นำ	4.58	0.44	4.50	0.54	1.394	0.165
6. การพัฒนาบุคลากร	4.40	0.49	4.44	0.52	-0.582	0.561
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.11	0.54	4.14	0.57	-0.368	0.713
รวม	4.42	0.37	4.39	0.44	0.507	0.613

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านบรรยากาศขององค์การ ด้านวัฒนธรรมขององค์การ ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

องค์การแห่งการเรียนรู้	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา (N=87)		ครูผู้สอน (N=244)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความรอบรู้แห่งตน	4.20	0.47	4.24	0.49	-0.454	0.650
2. แบบแผนความคิด	4.12	0.52	4.21	0.55	-1.273	0.204
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.49	0.49	4.39	0.55	1.601	0.110
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.46	0.52	4.43	0.59	0.469	0.640
5. การคิดเชิงระบบ	4.29	0.51	4.24	0.55	0.796	0.426
รวม	4.32	0.43	4.30	0.48	0.274	0.784

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N=87)		ครูผู้สอน (N=244)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านวิชาการ	4.12	0.59	4.24	0.56	-1.641	0.102
2. ด้านงบประมาณ	4.36	0.50	4.40	0.54	-0.494	0.621
3. ด้านบริหารงานบุคคล	4.50	0.48	4.42	0.52	1.307	0.192
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	4.43	0.51	4.47	0.53	-0.744	0.457
รวม	4.35	0.45	4.38	0.49	-0.475	0.635

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ”

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยการหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 32 ถึง 34

ตาราง 32 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	88.88	328	0.27		
	รวม	89.28	330			
วัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.56	0.57
	ภายในกลุ่ม	99.74	328	0.30		
	รวม	100.07	330			
การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.28	0.75
	ภายในกลุ่ม	84.63	328	0.26		
	รวม	84.777	330			
โครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	88.95	328	0.27		
	รวม	89.34	330			
ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.30	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	86.23	328	0.26		
	รวม	86.82	330			

ตาราง 32 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.73	0.48
	ภายในกลุ่ม	85.28	328	0.26		
	รวม	85.66	330			
เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	1.34	0.26
	ภายในกลุ่ม	103.41	328	0.31		
	รวม	104.25	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.14	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	58.66	328	0.18		
	รวม	58.93	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}; F_{2,328} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}; F_{2,328} = 4.66$)

จากตาราง 32 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

องค์การแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.78	0.46
	ภายในกลุ่ม	76.77	328	0.23		
	รวม	77.13	330			
แบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.36	0.70
	ภายในกลุ่ม	97.35	328	0.30		
	รวม	97.57	330			
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.32	1.11	0.33
	ภายในกลุ่ม	94.21	328	0.29		
	รวม	94.85	330			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.29	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	106.02	328	0.32		
	รวม	106.60	330			
การคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.21	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	96.79	328	0.30		
	รวม	97.20	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.20	0.89	0.41
	ภายในกลุ่ม	72.32	328	0.22		
	รวม	72.71	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{2,328} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{2,328} = 4.66$)

จากตาราง 33 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.08	0.24	0.79
	ภายในกลุ่ม	105.64	328	0.32		
	รวม	105.80	330			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	0.71	2.57	0.08
	ภายในกลุ่ม	91.04	328	0.28		
	รวม	92.46	330			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.30	1.13	0.32
	ภายในกลุ่ม	86.23	328	0.26		
	รวม	86.82	330			
ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.35	0.71
	ภายในกลุ่ม	89.57	328	0.27		
	รวม	89.76	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.82	0.44
	ภายในกลุ่ม	74.69	328	0.23		
	รวม	75.06	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{2,328} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{2,328} = 4.66$)

จากตาราง 34 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน
 ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัย
 ทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 35 ถึง 38

ตาราง 35 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บรรยากาศขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	3.00*	0.05
	ภายในกลุ่ม	87.67	238	0.27		
	รวม	89.28	330			
วัฒนธรรมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.84	2.80	0.06
	ภายในกลุ่ม	98.40	238	0.30		
	รวม	100.07	330			
การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	84.60	238	0.26		
	รวม	84.77	330			
โครงสร้างขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2	0.45	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	88.43	238	0.27		
	รวม	89.33	330			

ตาราง 35 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.04	0.14	0.87
	ภายในกลุ่ม	86.75	238	0.26		
	รวม	86.82	330			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.97	2	0.49	1.88	0.15
	ภายในกลุ่ม	84.68	238	0.26		
	รวม	85.66	330			
เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	2.47	0.09
	ภายในกลุ่ม	102.70	238	0.31		
	รวม	104.25	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.37	2.06	0.13
	ภายในกลุ่ม	58.20	238	0.18		
	รวม	58.93	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{2,328} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{2,328} = 4.66$)

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน

ปัจจัย ทางการบริหาร	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง	ประสบการณ์ในตำแหน่ง			
		\bar{x}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
			4.25	4.42	4.40
บรรยากาศ ขององค์การ	น้อยกว่า 10 ปี	4.25	-	-0.17*	-0.15*
	10-20 ปี	4.42		-	0.02
	21 ปี ขึ้นไป	4.40			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านบรรยากาศขององค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารด้านบรรยากาศขององค์การ มากกว่าผู้มีประสบการณ์ 10-20 ปี และมากกว่าผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

ตาราง 37 เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน

องค์การแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	76.92	238	0.24		
	รวม	77.13	330			
แบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.51	1.73	0.18
	ภายในกลุ่ม	96.55	238	0.30		
	รวม	97.571	330			
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.85	0.43
	ภายในกลุ่ม	94.36	238	0.29		
	รวม	94.85	330			
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.16	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	106.28	238	0.32		
	รวม	106.60	330			
การคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	97.11	238	0.30		
	รวม	97.20	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.65	0.52
	ภายในกลุ่ม	72.43	238	0.22		
	รวม	72.71	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha_{.05}$; $F_{2,328} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha_{.01}$; $F_{2,328} = 4.66$)

จากตาราง 37 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 38 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	105.14	238	0.32		
	รวม	105.80	330			
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	92.42	238	0.29		
	รวม	92.46	330			
ด้านบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.97	0.38
	ภายในกลุ่ม	86.31	238	0.26		
	รวม	86.82	330			
ด้านบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	89.06	238	0.27		
	รวม	89.76	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	74.75	238	0.23		
	รวม	75.06	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,328} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,328} = 4.66$)

จากตาราง 38 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วน ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 39 ถึง 40

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

ตัวแปร	Xa	Xa ₁	Xa ₂	Xa ₃	Xa ₄	Xa ₅	Xa ₆	Xa ₇
Xa								
Xa ₁	0.792**							
Xa ₂	0.852**	0.722**						
Xa ₃	0.857**	0.638**	0.722**					
Xa ₄	0.583**	0.549**	0.641**	0.750**				
Xa ₅	0.826**	0.534**	0.660**	0.709**	0.728**			
Xa ₆	0.727**	0.515**	0.550**	0.495**	0.562**	0.542**		
Xa ₇	0.720**	0.500**	0.490**	0.518**	0.578**	0.487**	0.443**	
Xb	0.831**	0.717**	0.736**	0.637**	0.664**	0.648**	0.632**	0.636**
Xb ₁	0.748**	0.611**	0.630**	0.585**	0.609**	0.600**	0.530**	0.636**
Xb ₂	0.716**	0.600**	0.635**	0.528**	0.535**	0.551**	0.571**	0.598**
Xb ₃	0.753**	0.655**	0.666**	0.630**	0.632**	0.628**	0.540**	0.487**
Xb ₄	0.732**	0.671**	0.704**	0.558**	0.552**	0.553**	0.623**	0.460**
Xb ₅	0.699**	0.604**	0.591**	0.498**	0.589**	0.516**	0.502**	0.621**
Y	0.798**	0.619**	0.660**	0.643**	0.669**	0.640**	0.618**	0.638**
Y ₁	0.688**	0.562**	0.565**	0.526**	0.563**	0.530**	0.462**	0.649**
Y ₂	0.689**	0.514**	0.560**	0.561**	0.605**	0.581**	0.506**	0.544**
Y ₃	0.757**	0.579**	0.621**	0.654**	0.654**	0.610**	0.612**	0.533**
Y ₄	0.730**	0.561**	0.622**	0.570**	0.579**	0.576**	0.645**	0.552**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปร	Xb	Xb ₁	Xb ₂	Xb ₃	Xb ₄	Xb ₅
Xa	0.831**	0.748**	0.716**	0.753**	0.732**	0.699**
Xa ₁	0.717**	0.611**	0.600**	0.655**	0.671**	0.604**
Xa ₂	0.736**	0.630**	0.635**	0.666**	0.704**	0.591**
Xa ₃	0.637**	0.585**	0.528**	0.630**	0.558**	0.498**
Xa ₄	0.664**	0.609**	0.535**	0.632**	0.552**	0.589**
Xa ₅	0.648**	0.600**	0.551**	0.628**	0.553**	0.516**
Xa ₆	0.632**	0.530**	0.571**	0.540**	0.623**	0.502**
Xa ₇	0.636**	0.636**	0.598**	0.487**	0.460**	0.621**
Xb		0.863**	0.887**	0.884**	0.884**	0.868**
Xb ₁	0.863**		0.806**	0.680**	0.655**	0.676**
Xb ₂	0.887**	0.806**		0.699**	0.681**	0.711**
Xb ₃	0.884**	0.680**	0.699**		0.800**	0.694**
Xb ₄	0.884**	0.655**	0.681**	0.331**		0.720**
Xb ₅	0.868**	0.676**	0.711**	0.694**	0.720**	
Y	0.852**	0.741**	0.747**	0.738**	0.735**	0.776**
Y ₁	0.751**	0.689**	0.685**	0.602**	0.579**	0.744**
Y ₂	0.723**	0.643**	0.620**	0.635**	0.622**	0.654**
Y ₃	0.778**	0.666**	0.661**	0.712**	0.692**	0.682**
Y ₄	0.801**	0.657**	0.708**	0.699**	0.747**	0.696**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปร	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X _a	0.798**	0.688**	0.689**	0.757**	0.730**
X _{a1}	0.619**	0.562**	0.514**	0.579**	0.561**
X _{a2}	0.660**	0.565**	0.560**	0.621**	0.622**
X _{a3}	0.643**	0.526**	0.561**	0.654**	0.570**
X _{a4}	0.669**	0.563**	0.605**	0.654**	0.579**
X _{a5}	0.640**	0.530**	0.581**	0.610**	0.576**
X _{a6}	0.618**	0.462**	0.506**	0.612**	0.645**
X _{a7}	0.638**	0.649**	0.544**	0.533**	0.552**
X _b	0.852**	0.751**	0.723**	0.778**	0.801**
X _{b1}	0.741**	0.689**	0.643**	0.666**	0.657**
X _{b2}	0.747**	0.685**	0.620**	0.661**	0.708**
X _{b3}	0.738**	0.602**	0.635**	0.712**	0.699**
X _{b4}	0.735**	0.579**	0.622**	0.692**	0.747**
X _{b5}	0.776**	0.744**	0.654**	0.682**	0.696**
Y		0.889**	0.911**	0.904**	0.879**
Y ₁	0.889**		0.780**	0.697**	0.689**
Y ₂	0.911**	0.780**		0.785**	0.698**
Y ₃	0.904**	0.697**	0.785**		0.771**
Y ₄	0.879**	0.689**	0.698**	0.771**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{XY} = 0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบรรยากาศขององค์การ (X_{α_1}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_1}Y}=0.619$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านวัฒนธรรมขององค์การ (X_{α_2}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับ ค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_2}Y}=0.660$) มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการจูงใจ (X_{α_3}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_3}Y}=0.643$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านโครงสร้างขององค์การ (X_{α_4}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_4}Y}=0.669$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านภาวะผู้นำ (X_{α_5}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_5}Y}=0.640$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_{α_6}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_6}Y}=0.618$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_{α_7}) โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_{\alpha_7}Y}=0.638$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร (X_{α}) กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รายงาน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน รายงานทุกด้าน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ($r_{X_{\alpha_3}Y}= 0.757$) ด้านบริหารงานทั่วไป ($r_{X_{\alpha_4}Y}= 0.730$) ด้านงบประมาณ ($r_{X_{\alpha_2}Y}= 0.689$) ด้านวิชาการ ($r_{X_{\alpha_1}Y}= 0.688$)

องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xbY} = 0.852$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความรอบรู้แห่งตน (Xb_1) โดยรวม (มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xb1Y} = 0.741$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านแบบแผนความคิด (Xb_2) โดยรวม (มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xb2Y} = 0.747$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Xb_3) โดยรวม (มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xb3Y} = 0.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Xb_4) โดยรวม (มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xb4Y} = 0.735$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการคิดเชิงระบบ (Xb_5) โดยรวม (มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xb5Y} = 0.776$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Xb) กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รายด้าน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน รายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารงานทั่วไป ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xbY4} = 0.801$) ด้านบริหารงานบุคคล ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xbY3} = 0.778$) ด้านวิชาการ ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xbY1} = 0.751$) ด้านงบประมาณ ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xbY2} = 0.723$)

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร” โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 40 ถึง 44

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
1. การคิด เชิงระบบ (Xb ₅)	0.776	0.602	0.601	0.274	0.039	0.312	7.023**	0.000
2. การจูงใจ (Xa ₃)	0.831	0.690	0.688	0.141	0.036	0.149	3.959**	0.000
3. แบบแผน ความคิด (Xb ₂)	0.855	0.730	0.728	0.098	0.045	0.111	2.154*	0.032
4. การพัฒนา บุคลากร (Xa ₆)	0.864	0.746	0.743	0.132	0.033	0.141	4.045**	0.000
5. ความรอบรู้ แห่งตน (Xb ₁)	0.868	0.754	0.750	0.120	0.050	0.122	2.405*	0.017
6. การมีวิสัยทัศน์ ร่วม (Xb ₃)	0.872	0.760	0.756	0.131	0.041	0.147	3.227**	0.001
7. เทคโนโลยี สารสนเทศ (Xa ₇)	0.874	0.764	0.759	0.075	0.033	0.089	2.313*	0.021

R = 0.874 R² = 0.764 α = 0.186 S.E._{est} = 0.234

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 7 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม โดย 4 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคิดเชิงระบบ (X_{b5}) ด้านการจูงใจ (X_{a3}) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_{a6}) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{b3}) และ 3 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านแบบแผนความคิด (X_{b2}) ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_{b1}) และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_{a7})

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.312 รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.149 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.147 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.141 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.122 ด้านแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.111 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.089 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปร ทั้ง 7 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 75.900 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.234

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$X' = 0.186 + 0.601 X_{b5} + 0.688 X_{a3} + 0.728 X_{b2} + 0.743 X_{a6} + 0.750 X_{b1} + 0.756 X_{b3} + 0.759 (X_{a7})$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.312 Y_{X_{b5}} + 0.149 Y_{X_{a3}} + 0.111 Y_{X_{b2}} + 0.141 Y_{X_{a6}} + 0.122 Y_{X_{b1}} + 0.147 Y_{X_{b3}} + 0.089 Y_{X_{a7}}$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
1. การคิดเชิงระบบ (Xb ₅)	0.744	0.554	0.552	0.417	0.053	0.400	7.914**	0.000
2. ความรอบรู้แห่งตน (Xb ₁)	0.786	0.617	0.615	0.211	0.070	0.180	3.026**	0.003
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Xa ₇)	0.801	0.642	0.638	0.210	0.046	0.208	4.585**	0.000
4. แบบแผนความคิด (Xb ₂)	0.804	0.647	0.642	0.137	0.063	0.132	2.184*	0.030

R = 0.804 R² = 0.647 α = 0.103 S.E._{est} = 0.338

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิชาการ โดย 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การคิดเชิงระบบ (Xb₅) ความรอบรู้แห่งตน (Xb₁) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Xa₇) อีก 1 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แบบแผนความคิด (Xb₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การคิดเชิงระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.400 รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.208 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.180 ด้านแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.132 ตามลำดับ

ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านวิชาการ
ได้ร้อยละ 64.200 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.338

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$X' = 0.103 + 0.552 X_{b7} + 0.615 X_{b1} + 0.638 X_{a7} + 0.642 X_{b2}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Y' = 0.400 Y_{xb7} + 0.180 Y_{xb1} + 0.208 Y_{xa7} + 0.132 Y_{xb2}$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
1. การคิดเชิงระบบ (X _{b5})	0.654	0.428	0.426	0.242	0.058	0.248	4.187**	0.000
2. ภาวะผู้นำ (X _{a5})	0.713	0.508	0.505	0.141	0.059	0.137	2.402*	0.017
3. ความรอบรู้ แห่งตน (X _{b1})	0.734	0.539	0.534	0.219	0.062	0.200	3.519**	0.000
4. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (X _{b4})	0.741	0.549	0.543	0.142	0.054	0.153	2.655**	0.008
5. โครงสร้าง องค์การ (X _{a4})	0.747	0.558	0.551	0.157	0.059	0.154	2.632**	0.009

R = 0.747 R² = 0.558 α = 0.476 S.E._{est} = 0.354

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดย 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคิดเชิงระบบ (X_{b5}) ด้านความรู้แห่งตน (X_{b1}) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_{b4}) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{a4}) อีก 1 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_{a5})

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.248 รองลงมาคือ ด้านความรู้แห่งตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.200 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.154 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 ด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.137 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านงบประมาณ ได้ร้อยละ 55.100 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.354

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$X' = 0.476 + 0.426 X_{b5} + 0.505 X_{a5} + 0.534 X_{b1} + 0.543 X_{b4} + 0.551 X_{a4}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.248 Y_{X_{b5}} + 0.137 Y_{X_{a5}} + 0.200 Y_{X_{b1}} + 0.253 Y_{X_{b4}} + 0.154 Y_{X_{a4}}$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ รวม (Xb ₃)	0.712	0.507	0.506	0.202	0.050	0.211	4.025**	0.000
2. การพัฒนา บุคลากร (Xa ₆)	0.762	0.581	0.578	0.202	0.041	0.200	4.961**	0.000
3. การคิดเชิง ระบบ (Xb ₅)	0.790	0.624	0.621	0.227	0.046	0.240	4.942**	0.000
4. การจูงใจ (Xa ₃)	0.813	0.661	0.657	0.236	0.044	0.234	5.358**	0.000
5. ความรอบรู้ แห่งตน (Xb ₁)	0.817	0.667	0.662	0.124	0.053	0.117	2.366*	0.19

R = 0.817 R² = 0.667 α = 0.103 S.E._{est} = 0.298

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้
 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ด้านบริหารงาน
 บุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดย 4 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้าน
 บริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รวม
 (Xb₃) ด้านการพัฒนาบุคลากร (Xa₆) ด้านการคิดเชิงระบบ (Xb₅) ด้านการจูงใจ (Xa₃) และ
 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล ได้อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน (Xb₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.240 รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.234 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.211 ด้านการพัฒนาบุคลากร
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.200 ด้านความรู้แห่งตน
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.117 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง
5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล
ได้ร้อยละ 66.200 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.298

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$X' = 0.103 + 0.506 X_{b3} + 0.578 X_{a6} + 0.621 X_{b5} + 0.657 X_{a3} +$$

$$0.662 X_{b1}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.211 Y_{X_{b3}} + 0.200 Y_{X_{a6}} + 0.240 Y_{X_{b5}} + 0.234 Y_{X_{a3}} + 0.117 Y_{X_{b1}}$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ด้านบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
1. การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม (X _{b4})	0.747	0.558	0.556	0.285	0.050	0.311	5.762**	0.000
2. แบบแผน ความคิด (X _{b2})	0.795	0.632	0.629	0.211	0.047	0.220	4.455**	0.000
3. การพัฒนา บุคลากร (X _{a6})	0.812	0.659	0.656	0.210	0.043	0.205	4.895**	0.000
4. การคิดเชิง ระบบ (X _{b5})	0.8 21	0.675	0.671	0.19 3	0.048	0.20 1	3.983 **	0.00 0

ตาราง 44 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
5. การจูงใจ (X α_3)	0.826	0.682	0.677	0.145	0.044	0.141	3.320**	0.001
6. บรรยากาศขององค์การ (X α_1)	0.828	0.686	0.680	0.097	0.048	0.097	2.031**	0.000

R = 0.828 R² = 0.686 α = 0.335 S.E._{est} = 0.294

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X b_4) ด้านแบบแผนความคิด (X b_2) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X α_6) ด้านการคิดเชิงระบบ (X b_5) ด้านการจูงใจ (X α_3) และ ด้านบรรยากาศขององค์การ (X α_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.311 ด้านแบบแผนความคิด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.220 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.205 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.201 ด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.141 ด้านบรรยากาศขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.097 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป ได้ร้อยละ 68.000 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.294

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$X' = 0.335 + 0.556 X_{b_4} + 0.629 X_{b_2} + 0.656 X_{\alpha_6} + 0.671 X_{b_5} + 0.677 X_{\alpha_3} + 0.680 X_{\alpha_1}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 0.311 Y_{xb4} + 0.220 Y_{xb2} + 0.205 Y_{xa6} + 0.201 Y_{xb5} + 0.141 Y_{xa3} + 0.097 Y_{xa1}$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า

“ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”

ตาราง 45 สรุปปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยทางการบริหารและองค์การ แห่งการเรียนรู้)	ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของโรงเรียน)					สรุป
	ประสิทธิผลโดยรวม	ด้านวิชาการ	ด้านงบประมาณ	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารงานทั่วไป	
1. บรรยากาศขององค์การ (Xa ₁)	x	x	x	x	✓	x
2. วัฒนธรรมขององค์การ (Xa ₂)	x	x	x	x	x	x
3. การจูงใจ (Xa ₃)	✓	x	x	✓	✓	✓
4. โครงสร้างองค์การ (Xa ₄)	x	x	✓	x	x	x
5. ภาวะผู้นำ (Xa ₅)	x	x	x	x	x	x
6. การพัฒนาบุคลากร (Xa ₆)	✓	x	x	✓	✓	✓
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Xa ₇)	✓	✓	x	x	x	✓
8. ความรอบรู้แห่งตน (Xb ₁)	✓	✓	✓	✓	x	✓
9. แบบแผนความคิด (Xb ₂)	✓	✓	x	x	✓	✓

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยทางการบริหารและองค์การ แห่งการเรียนรู้)	ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของโรงเรียน)					สรุป
	ประสิทธิผลโดยรวม	ด้านวิชาการ	ด้านงบประมาณ	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารงานทั่วไป	
10. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Xb ₃)	✓	x	x	✓	x	✓
11. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Xb ₄)	x	x	✓	x	✓	x
12. การคิดเชิงระบบ (Xb ₅)	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 45 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมมี 7 ด้าน คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจูงใจ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้านไปออกแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป

3. การหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมี 7 ด้าน ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจูงใจ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการ

เรียนรู้ ทั้ง 7 ด้าน ไปหาแนวทางพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าว จากนั้นผู้วิจัยสรุปรวมและนำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการคิดเชิงระบบ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีทักษะในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของงานที่ปฏิบัติและสถานการณ์ต่างๆ เชื่อมโยงสู่การพัฒนางานทั้งระบบ ที่มุ่งเป้าหมายเป็นสำคัญ

2) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมวิเคราะห์ความสำคัญเชื่อมโยงของงานทั้งระบบ คิดแก้ปัญหาและพัฒนางานแบบองค์รวม

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจงานที่รับผิดชอบ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ และทันสมัย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้ แล้วเชื่อมโยงสู่การพัฒนางานทั้งระบบ มีวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย มุ่งเป้าหมายเป็นสำคัญ...” (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2560)

“...จัดกิจกรรมศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผูกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา นำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบกับโรงเรียนของตนเองในด้านต่างๆ นำผลการวิเคราะห์มาสร้างทางเลือกในการปฏิบัติโดยยึดเป้าหมายเป็นสำคัญ...” (สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2560)

“...โรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักมององค์การแบบองค์รวม และให้รู้จักวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ตลอดจนทั้งการนำผลการวิเคราะห์สู่การพัฒนาองค์การ...” (สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริมการคิดเชิงระบบในการปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรม ต่างๆ มีกระบวนการดำเนินการ ติดตาม ประเมินผลที่คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานเป็นหลัก...” (วินิจ พลตระรัตน์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...กระตุ้นให้วิเคราะห์ว่ากิจกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง ส่งเสริม และกระทบกับองค์การอย่างไร มีแนวทางในการป้องกัน แก้ไข หรือพัฒนาอย่างไร...” (ฐิติวิมลส์ กาญจนกัณท์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริมให้ครู นักเรียนคิดวิเคราะห์ปัญหา และคิดแก้ปัญหา แบบองค์รวม คิดใคร่ครวญให้รอบคอบก่อนลงมือทำ สร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมาย ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน...” (วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2560)

3.2 ด้านการจูงใจ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มอบหมายงานที่ท้าทาย

2) ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตามโอกาส เอาใจใส่ ใฝ่หาใจ

3) สนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินงาน

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ สนับสนุนความก้าวหน้า ของครู...” (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2560)

“...ให้กำลังใจ ย่องย่อง ชมเชย จัดสวัสดิการต่างๆ ตามสมควร...” (สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2560)

“...เปิดโอกาสให้ทำหน้าที่สำคัญๆ ให้มีส่วนร่วม ให้อิสระในการ ทำงาน...” (สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...จัดสวัสดิการให้ตามเหมาะสม จัดหาปัจจัยในการทำงาน ส่งเสริม ความก้าวหน้า พิจารณาความดีความชอบตามผลงาน...” (มารุต อุปนิสากร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ให้ความเป็นธรรม เป็นมิตร มอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถ ความสนใจ...” (วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา แนะนำ เอาใจใส่บุคลากรและครอบครัว...” (รังสิต บุญพอ, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2560)

“...ให้ความเป็นมิตร อบอุ่นใจ ให้ความรัก เอาใจใส่แก่ครูและ บุคลากร เกิดการตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร...” (ฐิติวิมล กัญจนกันท์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

3.3 ด้านแบบแผนความคิด มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการคิดในงานที่ปฏิบัติ โดยนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ โดยยึดความสำเร็จของงานเป็นหลัก พร้อมทั้งมีการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR)

2) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ข้อเท็จจริง สรุปความรู้เป็นแนวคิดของตนเอง นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เชื่อมโยงประเด็นสำคัญและเป็นประโยชน์สู่การพัฒนางาน เสริมสร้างวินัยในการใช้เหตุผลในการทำงานและตัดสินใจ โดยยึดเป้าหมายของงานและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

3) จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะการคิด

4) กระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิด
ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง วิเคราะห์ข้อเท็จจริงต่างๆ และเชื่อมโยงสู่การพัฒนางานในหน้าที่...” (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2560)

“...จัดกิจกรรมศึกษาดูงานในโรงเรียนที่เป็นเลิศ อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรด้านการคิดวิเคราะห์ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน...” (สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2560)

“...โรงเรียนต้องพัฒนาบุคลากรด้านการคิดที่เน้นเป้าหมาย ความสำเร็จเป็นหลัก ส่งเสริมให้ทุกคนสร้างวินัยในการใช้เหตุผลและผลในการตัดสินใจ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น...” (สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ เกิดความชำนาญในการคิด สามารถวางแผน ออกแบบ สร้างสรรค์การดำเนินงาน มีวิธีคิดมุมมองที่ดี เข้าใจพื้นฐานความคิดของคนอื่นว่าแตกต่างกัน...” (วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ยึดแนวปฏิบัติตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ มีการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR) เพื่อวิเคราะห์และพัฒนางาน...” (ฐิติวัฒน์ กาญจนกันต์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริมบุคลากรให้คิดวิเคราะห์ในประเด็นที่สนใจ เพื่อนำไปสู่เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงและเป็นประโยชน์ต่อกันและกันได้ สามารถพัฒนาและ

สื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจได้...” (วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2560)

“...ฝึกให้นักเรียนได้คิดในเชิงระบบ คิดสร้างสรรค์ คิดในเชิงบวก สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูต้องจัดทำสื่อนวัตกรรม งานวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหาร วางแผนสร้างกระบวนการบริหารในเชิงลึกและเชิงระนาบ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย...” (หยาดทิพย์ ชีซอง, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2560)

3.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และทั่วถึง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 2) วางแผนและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนให้เพียงพอ ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล
- 3) มอบหมายงานที่ทำทนายให้รับผิดชอบ ให้คำแนะนำ ปรึกษา สอนงาน และนิเทศติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สำรวจความจำเป็น ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความจำเป็น และความต้องการอย่างทั่วถึง สม่่าเสมอ เน้นเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ และมีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงาน...” (สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2560)

“...เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยเน้นการพัฒนาด้วยตนเองเป็นหลัก ขณะเดียวกันโรงเรียนก็ไม่ละเลยเรื่องการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ...” (สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...ควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และพฤติกรรม ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับตัวบุคคล สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และเป้าหมายผลสำเร็จขององค์การ...” (มารุต อุปนิสากร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...วางแผนและตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง และตามแผนที่กำหนดไว้...” (รังสิต บุญพอ, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2560)

“...จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และให้โอกาสในการพัฒนา อบรมตามความสมัครใจ โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก...” (ฐิติวัธส์ กาญจนกันท์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...ควรยึดหลักธรรมาภิบาล และหลักคุณธรรม ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองเพื่อนำสู่การพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ...” (วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น มีการนิเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากร...” (หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2560)

3.5 ด้านความรอบรู้แห่งตน มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายความ อธิบาย วิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ และแนวคิดกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2) จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรอบรู้ในด้านต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ สังคมวัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯลฯ เกิดแรงบันดาลใจ ตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง เกิดทักษะในการทำงานได้ด้วยตนเอง เช่น ศึกษาดูงาน อบรมเชิงปฏิบัติการ สันทนาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศ เพื่อนำสู่การพัฒนางาน

3) จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ให้เพียงพอ เอื้อต่อการเรียนรู้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ สรุปแนวคิด สาระสำคัญจากการเรียนรู้และนำมาขยายความหรืออธิบายให้เพื่อนร่วมงาน รับทราบและเข้าใจอย่างต่อเนื่อง...” (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2560)

“...โรงเรียนต้องส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอ และนำความรู้สู่การพัฒนาตนเองและตนเองตลอดเวลา...” (สุรัตน์ ดวงชาทม, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีการศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่...” (วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและมีการเรียนรู้อยู่เสมอ พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อช่วยพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ และพัฒนางาน...”
(รังสิต บุญพอ, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2560)

“...จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและเกิดการเรียนรู้อย่าง เช่น ทัศนศึกษา ศึกษาดูงาน พุดคุยสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้...” (ฐิติวัสส์ กาญจนกันต์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของตนเองที่มีอยู่ มาเชื่อมโยงกับการเรียนรู้โดยรอบจากสิ่งต่างๆ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ...”
(วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2560)

“...จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน จัดโครงการ กิจกรรมที่ สร้างเสริมความรู้ด้านต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี สุขภาพ เป็นต้น...” (หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2560)

3.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นในการพัฒนา ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับต่างๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จุดเน้นความต้องการของโรงเรียนและชุมชน และมีความเป็นไปได้

2) สร้างความตระหนัก กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิด ทัศนคติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ยึดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนสร้างความตระหนัก กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิด ทัศนคติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียน ...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2560)

“...ให้บุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียน และยึดเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ...” (สายนต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2560)

“...ทุกคนร่วมประชุม อบรม ศึกษาดูงาน สัมมนา ปรีกษาหารือ SWOT องค์กร เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนา กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้...” (มารุต อุปนิสากร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างเป้าหมาย ผลสำเร็จของงาน และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ไขพัฒนา บุคลากรสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคล และแนวปฏิบัติที่สอดคล้องและสนับสนุน ส่งเสริมวิสัยทัศน์ขององค์กร...” (วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ให้บุคลากรที่ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับ นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จุดเน้นและความต้องการ ของชุมชน และมีความเป็นไปได้...” (วินิจ พลระรัตน์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...ให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน เช่น ศึกษาดูงานในองค์กรที่มีความ เป็นเลิศ นำมาวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็น และตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน...” (ฐิติวิมล กาญจนกันท์, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2560)

“...บุคลากรต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ โครงการ กิจกรรม ประชุมปรึกษาหารือเมื่อสิ้นภาคเรียน เพื่อ หาแนวทางแก้ไข พัฒนาในปีต่อไป...” (หยาดทิพย์ ซีซอง, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2560)

3.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็น ปัจจุบัน จัดหาสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้บุคลากร ใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ การบริหาร การปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ

2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง สม่ำเสมอ เช่น ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ อบรม ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3) จัดระบบต่างๆ ให้รองรับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ มีการดูแล บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้ และมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้ ...” (โชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2560)

“...ศึกษาดูงานองค์การที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน...” (สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2560)

“...ต้องรวบรวมข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ทันสมัย ตลอดเวลา จัดหาเทคโนโลยีให้เพียงพอ ทันสมัย มีคุณภาพ มีการบำรุงรักษา บุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงกับการใช้งาน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เช่น Facebook, Internet, Line เป็นต้น...” (มารุต อุปนิสากร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ สื่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารสารสนเทศใหม่ๆ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม มีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน...” (วิหาญ พละพร, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ส่งเสริมครูและบุคลากรในการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ และให้สามารถบูรณาการข้อมูลของโรงเรียนให้เชื่อมต่อการบริหารและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นประโยชน์ มีการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา ...” (รังสิต บุญพอ, สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2560)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า การจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป จัดหาระบบเทคโนโลยีในองค์การเพื่อจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21...” (วราภา สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2560)

“...ควรมีข้อมูล สารสนเทศของโรงเรียนที่ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน ง่ายต่อการใช้ และควรมีเว็บไซต์ขององค์การเพื่อประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง...” (หยาดทิพย์ ชีซอง, สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2560)