

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การดำเนินการวิจัย
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร องค์การ แห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การ แห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการ เรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

2. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

6. ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 7 ปัจจัย ประกอบด้วย บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ การจูงใจ โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดเชิงระบบ ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านวิชาการ ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ ประสิทธิภาพด้านบริหารงานบุคคล และ ประสิทธิภาพด้านบริหารงานทั่วไป โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach - Coefficient) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ ปัจจัยทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนก 0.49 ถึง 0.88 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก 0.32 ถึง 0.91 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.52 ถึง 0.94 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 264 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,948 คน รวมทั้งสิ้น 2,212 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 87 คน ครูผู้สอน จำนวน 244 คน รวมทั้งสิ้น 331 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำเสนอคำร้องขอหนังสือราชการจาก สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร 87 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 87 คน ครูผู้สอน จำนวน 244 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถามจำนวน 331 ฉบับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ในวันประชุม ประจำเดือนผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้ว ให้ช่วย รวบรวมที่ฝ่ายธุรการโรงเรียน โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที่ ชนิดกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน (t - test Independent Samples)

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ใช้การคำนวณโดยใช้สถิติ

ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.6 วิเคราะห์หาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

4.7 วิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ การคิดเชิงระบบ

1.3 ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านงบประมาณ

2. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่นๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปรากฏผลดังนี้

5.1 ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.798 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ ด้านการจูงใจ ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้าน และประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.852 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านแบบแผนความคิด และ ด้านความรู้แห่งตน องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 7 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวม โดย 4 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ( $X_{b5}$ ) ด้านการจูงใจ ( $X_{a5}$ ) ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $X_{a6}$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $X_{b3}$ ) และ 3 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านแบบแผนความคิด ( $X_{b2}$ ) ด้านความรู้แห่งตน ( $X_{b1}$ ) และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_{a7}$ ) ตัวแปรทั้ง 7 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ร้อยละ 75.900 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.234$

7. แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีดังนี้

#### 7.1 ด้านการคิดเชิงระบบ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีทักษะในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของงานที่ปฏิบัติและสถานการณ์ต่างๆ เชื่อมโยงสู่การพัฒนางานทั้งระบบ ที่มุ่งเป้าหมายเป็นสำคัญ

2) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมวิเคราะห์ความสำคัญเชื่อมโยงของงานทั้งระบบ คิดแก้ปัญหาและพัฒนางานแบบองค์รวม

#### 7.2 ด้านการจูงใจ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มอบหมายงานที่ท้าทาย

2) ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตามโอกาส เอาใจใส่ ใฝ่ใจ

3) สนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินงาน

#### 7.3 ด้านแบบแผนความคิด มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) พัฒนาบุคลากรให้มิตักษะการคิดในงานที่ปฏิบัติ โดยนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ โดยยึดความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR)

2) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ข้อเท็จจริง สรุปความรู้เป็นแนวคิดของตนเอง นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เชื่อมโยงประเด็นสำคัญและเป็นประโยชน์สู่การพัฒนางาน เสริมสร้างวินัยในการใช้เหตุผลในการทำงานและตัดสินใจ โดยยึดเป้าหมายของงานและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

3) จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะการคิด

4) กระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิด

#### 7.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และทั่วถึง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย



2) วางแผนและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนให้เพียงพอ ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

3) มอบหมายงานที่ทำทนายให้รับผิดชอบ ให้คำแนะนำ ปรึกษา สอนงาน และนิเทศติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

7.5 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 เพื่อนำสู่การพัฒนา

3) จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ให้เพียงพอ เชื้อต่อการเรียนรู้

7.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

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

2) สร้างความตระหนัก กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิด วิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ยึดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

7.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน จัดหาสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อ 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

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

- 1.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำงานที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริม สนับสนุน ใ้มนำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มศักยภาพ มุ่งเป้าหมายของงาน มีการจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ รางวัลหรือสวัสดิการต่างๆตามความโอกาส พิจารณาความดีความชอบจากผลงานและมีความเป็นธรรม มอบหมายงานที่ทำทนายความสามารถ และสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนที่ชัดเจน ส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ ยอมรับนับถือให้เกียรติกัน ตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน สร้างเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และปฏิบัติตามนโยบาย แนวทาง แผนงานของโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 160) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาองค์การไปสู่

ความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงที่ดีต่างๆ นั้น ต้องอาศัยผู้นำเป็นหัวจักรสำคัญที่จะคอยกำกับดูแล และคอยขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ และต้องเป็นผู้นำมืออาชีพ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร ศรีคำพล (2557, หน้า 160) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และ การคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีเกื้อกูลกัน ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สนทนาและอภิปรายร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน สร้างเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนร่วมกันปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบาย มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ทำงานประสานกัน ไว้วางใจกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียนแบบองค์รวม มีเหตุผล คิดไตร่ตรองให้รอบคอบ คิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ Senge (1990, pp. 236-237) กล่าวว่า สมาชิกต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาให้แตก ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องกัน

เป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัด โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นพันธมิตรต่อกัน ใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้งให้เกิดวิสัยทัศน์ทางบวก เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต ทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน มีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์บังเกิดขึ้น มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังซึ่งกันและกัน มีรู้สึกที่ผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกัน และความอยากเห็นองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 62) สรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับในความสามรถและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีมเป็นเครือข่ายและมีองค์ความรู้ใหม่ Michael J. Marquardt (กานต์สุตา มาชะศิริานนท์ และ วีรุธ มาชะศิริานนท์ 2557, หน้า 55-71) สรุปว่าการจะพัฒนาเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้องนำเอาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันผสมผสานเข้าไปในกระบวนการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ องค์การ คน ความรู้ และเทคโนโลยี สุชาติณี รักกุศล (2557:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน วิทยา กุชอ (2555, หน้า 1) ได้ศึกษาสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ภาพรวมพบว่ามีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิทวัส สายรัตน์ (2555, หน้า 110) ได้ศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และ ด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกำหนดขอบข่ายภารกิจของงาน แนวทางดำเนินงาน โดยยึดระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่และบุคลากรที่รับผิดชอบชัดเจน เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม เสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม จัดสรรและอนุมัติงบประมาณตามความจำเป็น เหมาะสมและเพียงพอ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและยึดหลักธรรมาภิบาล มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน วางระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาสูงสุด มีการใช้ บำรุงดูแลรักษา และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ปลอดภัย ร่มรื่น เชื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีการประสานการดำเนินงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบริหารงานบุคคลสม่ำเสมอ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา ประชาสัมพันธ์และรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-121) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารงานอื่นๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคล ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และยึดหลักธรรมาภิบาล ด้านงบประมาณ ยึดหลักการกระจายอำนาจ หลัก ความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสของการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณ มีการพัฒนาขีดความสามารถ

ในการจัดการบริหารงบประมาณ ให้มีความ เป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และ ทรัพยากรที่ใช้ และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

2.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านการจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการ วิจัยบางส่วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร ในการสื่อสารและ การจูงใจ ให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครู รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความภาคภูมิใจ สนับสนุน ความก้าวหน้าของครูและบุคลากร ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัลหรือสวัสดิการ ต่างๆ แก่ครูและบุคลากร พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช ( 2555, หน้า 227) ที่กล่าวว่า ในการจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สึกอยากทำงาน สนองตอบความตั้งใจของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารอาจใช้เทคนิควิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยการให้ คำชมเชย ให้ความเป็นธรรม ยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ ถือเป็นการสร้างเสริม ความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและสังคม รอบข้าง ให้ความเป็นมิตร ไม่ถือตน เป็นกันเอง และความรู้สึกอบอุ่นในการร่วมปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนงานขององค์การ ให้ร่วมปฏิบัติงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความ สนใจของบุคลากร และสอดคล้องกับนาเรีรัตน์ บัตรประโคน (2557, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนรวมถึงผู้บริหารด้วย ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน เป็นคนเก่ง มีปฏิภาณไหวพริบทันการณ์อยู่ตลอดเวลา ประารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันปฏิบัติภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย และคนอื่นๆ (2552, หน้า 7) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์การ ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา Senge (2006, p.3) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้น มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็น ที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และสมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนกำหนดโครงสร้างองค์การ สายงานบังคับบัญชา ขอบข่ายภารกิจของงาน กำหนดบุคลากรรับผิดชอบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน ยึดระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เน้นหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการนำระบบคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการดำเนินงานมีการประชุม ปรึกษาหารือกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี (2556, หน้า 8-9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอน ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2008, pp. 397) ได้สรุปว่า การประเมินประสิทธิภาพองค์การพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในชีวิต

3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

3.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทุกโรงเรียนต่างมุ่งผลสำเร็จของงานตามภารกิจ จึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีบุคลากรรับผิดชอบงานที่มอบหมาย ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร การจูงใจ โน้มน้าวใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองตามความจำเป็น ความสนใจ จัดหาทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 7) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่าปัจจัยที่เป็นเหตุ คือ ปัจจัยทางการบริหารซึ่งสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นผล คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศขององค์การ 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 4) แรงจูงใจ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมขององค์การ และ 8) การควบคุมงาน

3.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ระหว่างกัน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบตามบทบาทหน้าที่ของตน มุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้วิสัยทัศน์โรงเรียนบรรลุผลตามที่คาดหวัง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ พิจารณาไตร่ตรอง ใช้เหตุผลแยกแยะจุดดีจุดด้อยของสถานการณ์และงานต่างๆในโรงเรียน เพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Senge (2006, pp. 6-11) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดสมรรถนะ คือมีทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ อุปนิสัย เจตคติ และทัศนคติ ที่ได้อยู่ตลอดเวลา คนในองค์การนั้นๆ จะต้องมี



ความเข้าใจในสถานภาพที่แท้จริงของตนเอง ทุกองค์การจะต้องรู้ว่ากำลังมีสถานภาพอย่างไร เพื่อการแก้ไขปรับเปลี่ยนตามที่เหมาะสม จากนั้นจึงค่อยพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในสถานภาพที่แท้จริง ทุกองค์การจะต้องยอมรับเข้าใจในพัฒนาการของ Knowledge-Based Economy ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจใหม่ที่ต้องพึ่งพาข้อมูล ข่าวสาร ภูมิรู้ ภูมิปัญญา เพื่อการคิดการตัดสินใจและในทำงาน Knowledge Organization คือ องค์การที่ต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร ภูมิรู้ ภูมิปัญญา จึงจะมีทั้งสมรรถนะและศักยภาพที่สูงขึ้น Knowledge Management คือ องค์การนั้นๆ จะต้องมีการบริหารภูมิปัญญาให้สอดคล้องต่อเนื่อง ออกไปจากการเป็นเพียงแค่องค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Stamp and Pauline (2006, อ้างถึงในวิชชารัตน์ ธรรมรัตน์จินดา, 2552, หน้า 82) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาย้อนหลังเป็นเวลา 3 ปี องค์การที่ประสบความสำเร็จ และนำแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ทั้ง ยุทธศาสตร์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การติดต่อสื่อสาร พบว่า การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากข้อความต่างๆ จากการติดต่อสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสาร มีความสำคัญและจำเป็น ก่อให้เกิดยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

3.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูใช้ความรู้ ความสามารถและร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการเพื่อพัฒนาโรงเรียน ตามภาระงานที่รับผิดชอบ มีการวิเคราะห์องค์การของตนเอง ว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และบุคลากรรับผิดชอบงานชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการดำเนินการ มีการทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุคต้นันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) กล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสอดคล้องกับ Rodney Reviere (2004) ศึกษาเรื่อง School Effectiveness and School Change in Developing Countries: Example

Cape Verde พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้ปกครองและการสนับสนุนของชุมชน ความเป็นผู้นำและการดูแลของครู ความสามารถในการสอนพฤติกรรมและทัศนคติของครู และอุปกรณ์ที่ช่วยการเรียนรู้อย่างเพียงพอ โครงสร้างพื้นฐานที่ดีเช่น การมีแหล่งเงินทุนและการจัดการที่ดีก็สำคัญ

4. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน

4.1 ปัจจัยทางการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีการจัดโครงสร้างการบริหาร ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีในการทำงาน จัดโครงสร้าง ขอบข่ายการทำงานชัดเจน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและชุมชน ในการจัดการศึกษาเหมือนกัน สอดคล้องกับ Aydin Balyer (2012. Pp. 584-591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : เซึ่งคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน แสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับ Muhammad Azeem (2012, pp. 242 - 247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐปัญญา ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิภาพของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ยึดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็น มีกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ว่ามีผลกระทบต่อองค์การอย่างไร และร่วมวางแผน ดำเนินการป้องกันหรือใช้ประโยชน์จากสถานการณ์นั้นๆ สอดคล้องกับ Gardner & Barbara (2003, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนรัฐบาล กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางเพื่อสำรวจพฤติกรรมด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง โดยศึกษาด้านการนำแนวคิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ไปใช้ในโรงเรียน จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนของรัฐบาลขนาดกลางทำการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มบุคลากร การสัมภาษณ์ และการสังเกต แบ่งกลุ่มประชากรศึกษาเป็น 2 โปรแกรมการศึกษาต่อ 1 โรงเรียน เนื่องจากแต่ละโปรแกรม บุคลากรมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน การศึกษางานวิจัยพบว่า กลุ่มหนึ่งมีการรับรู้ บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้ มีผู้นำที่มีลักษณะคุณลักษณะ เป็นที่เคารพแต่ไม่สามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคคลในองค์การเข้าใจได้ ไม่ใช่โอกาส ให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ใช้วิธีการให้ข้อมูลกลุ่มที่มีการรับรู้ ผู้บริหารมีลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผล สะท้อนกลับและทบทวนการทำงาน เป็นที่ทึ่ง และสอดคล้องกับ Ching-wen Cheng (2009, Online) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองปิงตุง ประเทศไต้หวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ สำรวจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่ไต้หวัน การศึกษาครั้งนี้เพียง แค่สำรวจครูที่โรงเรียนประถมที่เมืองปิงตุง ไต้หวันเท่านั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียน ประถมเมืองปิงตุง มีความเห็นว่าโรงเรียนปิงตุงมีความเหมาะสมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนปิงตุง ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

(Learning Organization) และ 3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนปิงตุง ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูแตกต่างกัน คือ พวกที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เห็นว่าโรงเรียนคือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มากกว่าครูที่มีอายุ 30-40 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เคยอยู่ในสังคมที่เจ้าหน้าที่มีอำนาจเหนือพวกเขา และพวกเขาเป็นพวกว่านอนสอนง่าย ส่วนครูที่มีอายุ 30-40 ปี เป็นพวกที่อยู่ในช่วงที่สังคมที่ปฏิบัติประชาธิปไตย และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการเมืองมากกว่า

4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ มีการสอนงาน ให้คำแนะนำ ปรีกษา การติดตาม ตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงานที่ชัดเจน สม่ำเสมอ และนำผลการดำเนินงานมาใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับมณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี (2556, หน้า 8-9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่ปฏิบัติการสอน ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านบริหารและการจัดการเรียน การสอนจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับ กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง เครื่องมือในการตัดสินใจและบ่งชี้ถึงระดับความสามารถในการบริหารและการจัดการงาน ของโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสามารถในการจัดการศึกษาและปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

5.1 ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.798 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และ ด้านการจูงใจ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้าน และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เชื้อต่อการปฏิบัติงานมีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และเอื้ออาทร มีการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จัดสรรทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานที่เพียงพอ เหมาะสม จัดโครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายภารกิจของงาน บทบาทหน้าที่ บุคลากรรับผิดชอบที่ชัดเจน มีระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ใช้หลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม เน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับวุฒิปร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 49.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับอศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

5.2 องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.852 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านแบบแผนความคิด และ ด้านความรอบรู้แห่งตน องค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน กระตุ้นให้ทุกคนคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล เปรียบผลดีผลเสีย มองกรอบภาระงานของตนเอง ว่าสัมพันธ์กับงานอื่นๆ ทั้งระบบอย่างไร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดภาระงาน

การติดตามประเมินผลชัดเจน สอดคล้องกับ มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี (2556, หน้า ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน บ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน บ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 12 ด้าน พบว่า มีจำนวน 7 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดย 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ 3 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรู้แห่งตน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองใน องค์การ ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์การอย่างไร เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ งานอื่นๆ อย่างไร มีการคิดกลยุทธ์ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กระทบต่องานที่ รับผิดชอบหรือองค์การได้ มองเห็นแนวทางในการใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่างๆ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มอบหมายงานที่ทำทนาย นิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ และสะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงาน กระตุ้นให้สร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ การทำงานส่วนตน ให้สอดคล้องและส่งเสริมวิสัยทัศน์ขององค์การ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้เข้าใจตรงกัน มีการวางแผน การดำเนินงานร่วมกัน สร้างความรู้ที่สอดคล้องกับ ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ตามสภาพของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีการผสานความคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ เปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ทำทนาย มีการพัฒนา แบบแผนความคิดอยู่เสมออย่างยืดหยุ่น ส่งเสริมให้นำข้อผิดพลาดและความสำเร็จในอดีต

มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ให้อุบลากรนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมา วิเคราะห์ ทบทวน เพื่อหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม เพื่อสร้างแนวคิด วิธีการใหม่ๆ สู่การพัฒนา งานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และจัดทำสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน พร้อมใช้งาน นำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้ การ ติดต่อประสานงาน เพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการดูแล บำรุงรักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพลคัมมิงส์ (2555, หน้า 115) กล่าวว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์การ เป็นผลมาจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์การใดสามารถพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์การนั้นก็ประสบ ความสำเร็จในการบริหารงาน สอดคล้องกับ ศศกร ไชยคำหาญ (2550, หน้า 81 - 86) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้า คนได้ผ่านกระบวนการพัฒนา จะทำให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องใน การปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบหลักเกณฑ์ และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การ พัฒนาสังคมและ ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ Cummings & Worley (2009, pp. 542-543) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่ส่งเสริม บรรยากาศแบบเปิด ความคิดสร้างสรรค์ และการค้นคว้าทดลองในหมู่สมาชิก มีการ ส่งเสริมสมาชิกในการแสวงหา ประมวลผล แบ่งปันสารสนเทศ ตลอดจนรักษานวัตกรรม และให้อิสระในการพยายามในสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะล้มเหลว และเรียนรู้จากความผิดพลาด สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006, pp. 6-11) กล่าวว่า "องค์การ เรียนรู้ผ่านกลุ่ม บุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่า เกิดการเรียนรู้ในองค์การ ขึ้น แต่การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น" การฝึกฝน อบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้ เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลร่วมของทักษะและความสามารถ มุ่งมั่นที่จะพัฒนา ตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เมื่อลงมือ กระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tention) ที่ทำให้มี ระบบการคิดตัดสินใจที่ดี มีความเอื้ออาทรเมตตาสงสารผู้อื่น และมีความจงรักภักดีผูกพัน

กับเป้าหมาย กับงานและองค์การ มีการใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconsciousness) ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ เพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน เก่งในการเรียนรู้ เก่งคิด เก่งทำ มีไหวพริบปฏิภาณ มีความเพียรพยายามตั้งแต่เยาว์วัยและใฝ่รู้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based) ที่ต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550, หน้า 100-111) กล่าวว่า เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อองค์การทั้งด้านกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์การ รูปแบบการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและวัฒนธรรม และเกี่ยวข้องกับวิธีการในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการหรือวัตถุประสงค์ หรือผลผลิต ซึ่งเทคโนโลยีครอบคลุมถึงวัตถุทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการผลิต กิจกรรมหรือกระบวนการซึ่งประกอบด้วยวิธีการในการผลิต และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาและใช้เครื่องมือและวิธีการในการผลิต

7. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

7.1 ด้านการคิดเชิงระบบ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีทักษะในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของงานที่ปฏิบัติและสถานการณ์ต่างๆ เชื่อมโยงสู่การพัฒนางานทั้งระบบ ที่มุ่งเป้าหมายเป็นสำคัญ

2) ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ร่วมวิเคราะห์ความสำคัญเชื่อมโยงของงานทั้งระบบ คิดแก้ปัญหาและพัฒนางานแบบองค์รวม

7.2 ด้านการจูงใจ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มอบหมายงานที่ท้าทาย

2) ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตามโอกาส เอาใจใส่ ใฝ่ระวังใจ

3) สนับสนุนปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินงาน

7.3 ด้านแบบแผนความคิด มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะการคิดในงานที่ปฏิบัติ โดยนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ โดยยึดความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีการทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR)



2) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ข้อเท็จจริง สรุปความรู้เป็นแนวคิดของตนเอง นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เชื่อมโยงประเด็นสำคัญและเป็นประโยชน์สู่การพัฒนางาน เสริมสร้างวินัยในการใช้เหตุผลในการทำงานและตัดสินใจ โดยยึดเป้าหมายของงานและคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

3) จัดกิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะการคิด และกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการคิด

#### 7.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และทั่วถึง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2) วางแผนและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนให้เพียงพอ ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

3) มอบหมายงานที่ทำทนายให้รับผิดชอบ ให้คำแนะนำ ปรึกษา สอนงาน และนิเทศติดตามประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

#### 7.5 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 สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศ เพื่อนำสู่การพัฒนา

3) จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ให้เพียงพอ เชื้อต่อการเรียนรู้

#### 7.6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

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

2) สร้างความตระหนัก กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิด ทัศนคติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ยึดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนา

#### 7.7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแนวทางในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1) จัดให้มีข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนที่ครอบคลุม ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน จัดหาสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อ เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ การบริหาร การปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน อย่างถูกต้อง เหมาะสม เป็นประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ

2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เช่น ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ อบรม ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3) จัดระบบต่างๆ ให้รองรับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพมีการดูแล บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สะดวกต่อการใช้ และมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร และองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริม พัฒนา ปัจจัยทางการบริหารให้สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนยิ่งขึ้น ส่งเสริมองค์การ แห่งการเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการ เรียนรู้ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่นำมาวิเคราะห์ มีจำนวน 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียน คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการจูงใจ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการ มีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน และ ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมปัจจัยด้านดังกล่าว ให้ช่วยสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เช่น เพศ อำเภอกำหนดที่ตั้งของโรงเรียน

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แต่ละด้านเฉพาะเจาะจงละเอียดย่อยลงไป เช่น บรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน การจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี